



**PROMOVISANJE MOGUĆNOSTI
ZA DOSTOJANSTVENI RAD ZA
MLADE ROME, AŠKALIJE
I EGIPĆANE NA KOSOVU**



**Tim za tehničku podršku dostojanstvenom
radu i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu**

Copyright © International Labour Organization 2017.
Prvo izdanje 2017.

Publikacije Međunarodne kancelarije rada uživaju autorska prava u skladu sa Protokolom 2 Univerzalne Konvencije o autorskim pravima. Ipak, kraći izvodi iz njih se mogu umnožavati bez ovlašćenja, pod uslovom da se navede izvor. Za sticanje prava na umnožavanje ili prevođenje, potrebno je podneti zahtev Birou za publikacije MOR-a (prava i dozvole), Međunarodna kancelarija rada, CH-1211 Ženeva 22, Švajcarska, ili putem elektronske pošte: rights@ilo.org. Međunarodna kancelarija rada podržava ovakve zahteve.

Biblioteke, institucije i ostali korisnici registrovani kod odgovarajuće organizacije sa pravom na umnožavanje mogu sačiniti fotokopije u skladu sa dozvolama koje su im za tu svrhu izdate. Posetite www.iffro.org kako biste saznali koja organizacija u Vašoj zemlji ima pravo na umnožavanje.

Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade Rome, Aškalije i Egipćane na Kosovu: Vodič MOR-a / Međunarodna organizacija rada, Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu. - Priština: ILO, 2017

ISBN: 978-92-2-830900-3 (štampano izdanje),
978-92-2-830901-0 (web pdf)

Međunarodna organizacija rada, Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu.

zapošljavanje mladih / unapređenje zaposlenosti / dostojanstveni rad / politike tržišta rada / pravni aspekt / Romi / Istočna Evropa

Takođe dostupan na engleskom jeziku "*Promoting decent work opportunities for Roma, Ashkali and Egyptian youth in Kosovo: an ILO resource guide*", ISBN 978-92-2-131473-8 (print), 978-92-2-131474-5 (web pdf); na albanskom jeziku "*Promovimi i mundësive për punë të denjë për të rinjtë Romë, ashkali dhe egjiptian në Kosovë: një udhëzues i ILO-s*", 978-92-2-830896-9 (print), 978-92-2-830897-6 (web pdf); na romskom jeziku "*Promovipe e shukar butyake shaipyengo vash Romane, Ashkalyune thay Egipqanyune terne ani Kosova: MBO-esko resursengo godideipasko Lil*", 978-92-2-830898-3 (print), 978-92-2-830899-0 (web pdf).

ILO Cataloguing in Publication

Stavovi izneti u publikacijama MOR-a usklađeni s praksom Ujedinjenih nacija, kao i način na koji je materijal u publikaciji prikazan, ne odražavaju mišljenje Međunarodne organizacije rada u vezi sa pravnim statusom bilo koje zemlje, područja ili teritorije i njihovih organa, niti u vezi sa razgraničenjem njihovih granica.

Odgovornost za mišljenja izneta u potpisanim člancima, studijama i ostalim materijalima snose isključivo njihovi autori, a publikacija ne predstavlja odobrenje Međunarodne kancelarije rada u odnosu na mišljenja koja su u njima izneta.

Nazivi preduzeća i komercijalnih proizvoda i procesa koji se navode ne podrazumeva da ih je Međunarodna kancelarija rada odobrila, a svako nepominjanje nekog preduzeća, komercijalnog proizvoda ili procesa ne predstavlja znak neodobravanja.

Publikacije MOR-a i digitalni proizvodi se mogu dobiti u većim knjižarama i platformama za digitalnu distribuciju, ili se mogu poručiti direktno na: ilo@turpin-distribution.com. Za više informacija, posetite našu Internet stranicu: www.ilo.org/publns ili kontaktirajte ilopubs@ilo.org.

Štampano u Prištini.

Publikovanje omogućeno zahvaljujući podršci Vlade Izraela.

SADRŽAJ

PREDGOVOR	4
KAKO SE MOŽE ČITATI I KORISTITI VODIČ	5
ZAHVALNOST	6
LISTA SKRAĆENICA	9
1. UVOD	11
REZIME	12
PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA	14
PREGLED SITUACIJE ROMSKIH, AŠKALIJSKIH I EGIPĆANSKIH ZAJEDNICA NA KOSOVU	17
PRISTUP MOR-A DISKRIMINACIJI I INKLUZIJU	22
PRISTUP MOR-A DISKRIMINACIJI I INKLUZIJU	24
PRISTUPI I STRATEGIJE EVROPSKE UNIJE KOJI SE ODOSE NA INKLUZIJU	25
UTICAJ KLJUČNIH PITANJA NA KREIRANJE POLITIKA	28
2. PRAVNI INSTRUMENTII PRISTUPI	33
REZIME	34
ŠTA JE DISKRIMINACIJA?	35
KLJUČNI IZAZOVI	37
PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE	39
PREPORUKE	48
INSTRUMENTI I RESURSI	49
3. SOCIJALNA SIGURNOSTI DOSTOJANSTVENI RAD	57
REZIME	58
ŠTA JE SOCIJALNA SIGURNOST?	59
KLJUČNI IZAZOVI	60
PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE	63
PREPORUKE	67
INSTRUMENTI I RESURSI	69

4. RAZVOJ VEŠTINA I TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA	71
REZIME	72
ŠTA JE TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA?	73
PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA.....	74
PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE	77
PREPORUKE	82
ČETVRTO POGLAVLJE PREPORUKE	83
INSTRUMENTI I RESURSI	84
 5. AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I SERVISI ZA ZAPOSŁJAVANJE.....	 87
REZIME	88
ŠTA SU AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA?	89
PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA.....	91
PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE	93
PREPORUKE	100
INSTRUMENTI I RESURSI	101
 6. PROMOCIJA PREDUZETNIŠTVA I ZELENA EKONOMIJA.....	 103
REZIME	104
ŠTA JE PREDUZETNIČKO UČENJE?.....	105
PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA.....	106
PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE	108
PREPORUKE	116
INSTRUMENTI I RESURSI	117
 7. SOCIJALNI PARTNERI I SOCIJALNI DIJALOG O ZAPOSŁJAVANJU MLADIH ROMA	 121
REZIME	122
ŠTA JE SOCIJALNI DIJALOG?.....	123
PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA.....	124
PRISTUPI I PRIMERI DBRE PRAKSE	125
PREPORUKE	128
INSTRUMENTI I RESURSI	129

PREDGOVOR

Diskriminacija Roma na tržištu rada šteti svima, ne samo Romima. Jednakost šansi i ravnopravan tretman pri zapošljavanju jedan je od osnovnih principa i prava na radu koji čini osnovu za postizanje socijalne pravde pa su stoga sastavni deo Programa dostojanstvenog rada Međunarodne organizacije rada (MOR).

Promocija dostojanstvenog rada za mlade pripadnike i romske i neromskih populacija, kao i za specifične grupe među mladim Romima kao što su žene i devojčice ili mlade osobe sa invaliditetom nagoveštava nadu u bolju budućnost, smanjenje siromaštva i sprečavanje rasipanja dragocenog ljudskog kapitala. Podsticanje kreativnosti i energičnosti mladih i puno iskorišćavanje njihovih veština i talenata može samo osnažiti budući ekonomski rast i prosperitet za sve.

Mnogobrojne inicijative u poslednjih nekoliko decenija usmerene su na inkluziju i borbu protiv diskriminacije Roma. Opšti bilans ovih inicijativa naglašava potrebu za daljim sistematizovanjem pristupa sa ciljem eliminisanja osnovnih činilaca koji narušavaju integraciju mladih Roma na tržište rada i njihov pristup dostojanstvenim poslovima.

Ovim Vodičem, MOR želi da unapredi znanje i razumevanje svih zainteresovanih strana o situaciji u kojoj se nalaze Romi na tržištu rada u smislu diskriminacije, marginalizacije i nemogućnosti pristupa resursima i uslugama sa kojima se suočavaju. Vodič objedinjuje relevantne međunarodne instrumente i iskustva koji mogu dati smernice i pružiti podršku tripartitnim partnerima u Evropi i svim drugim zainteresovanim partnerima u njihovim nastojanjima da se izbore sa široko rasprostranjenom diskriminacijom od strane institucija na tržištu rada, i smanje siromaštvo među pripadnicima romske populacije.

Vodič se može koristiti na nekoliko načina:

- Kao izvor informacija o Romima i tržištima rada
- Kao alat za zastupanje interesa i podizanje svesti
- Kao osnova za izgradnju kapaciteta kroz razvoj materijala za obuku.

Materijali se mogu prilagoditi specifičnim potrebama različitih zainteresovanih strana uključujući, između ostalih, organizacije Roma ili omladinske organizacije, sindikate, poslodavačke organizacije, kreatore politika, medije, nacionalne službe zapošljavanja, mikrofinansijske institucije, lokalne vlasti, i obrazovne institucije.

Nadam se da će obilje informacija i iskustava u ovom Vodiču inspirisati vlade, poslodavačke i sindikalne organizacije kao i širu zajednicu posvećenu borbi za prava Roma, i upoznati ih sa strategijama i praktičnim merama koje će ih podstaći na dalji rad u pravcu eliminisanja štetnih razlika sa kojima se suočavaju Romi pri ostvarivanju svojih prava na radu.

Antonio Graciosi

Direktor

Tim za tehničku podršku dostojanstvenom radu

Kancelarija MOR-a za Centralnu i Istočnu Evropu, Budimpešta

KAKO SE MOŽE ČITATI I KORISTITI VODIČ

Ovaj Vodič predstavlja relevantne međunarodne instrumente, dobru praksu, izvore i naučene lekcije u oblasti inkluzije mladih ljudi, a pogotovo Roma, na tržište rada, a nastao je kao rezultat aktivnosti Međunarodne organizacije rada, njenih partnera na nacionalnom i međunarodnom nivou i drugih aktera.

Međunarodna organizacija rada se nada da će, uz pomoć ovog Vodiča, ostvariti sledeće:

- unaprediti znanje i razumevanje svih zainteresovanih strana o situaciji u kojoj se nalaze Romi na tržištu rada u smislu diskriminacije, marginalizacije i nemogućnosti pristupa resursima i uslugama sa kojima se suočavaju
- podržati tripartitne partnere u razvoju politika, organizacije civilnog društva u rešavanju problema sa kojima se suočavaju Romi i lidere zajednica u zalaganju za promociju dostojanstvenog rada za mlade Rome
- doprineti prilagođavanju iskustava i dobre prakse u svrhu promocije inkluzije na tržište rada mladih iz romskih zajednica u Centralnoj i Istočnoj Evropi.

Svako poglavlje Vodiča se sastoji od pregleda glavnih problema i izazova u ključnoj oblasti za promociju dostojanstvenog rada mladih Roma, i prati ga prezentacija pristupa i dobrih praksi za rešavanje datih izazova. U Vodiču su takođe date preporuke Vladi za sprovođenje mera. Svako poglavlje sadrži odeljak o alatima i izvorima koji svim zainteresovanim stranama mogu pomoći u razvoju efikasnih politika i programa.

Postoji značajno preklapanje problema koji su predstavljeni u Vodiču, budući da se izazovi i politike prepliću i utiču jedni na druge. Mnoga pitanja naglašena u pojedinačnim poglavljima se ponavljaju, usled činjenice da su diskriminacija u obrazovanju, socijalna isključenost, marginalizacija na tržištu rada, neadekvatna socijalna zaštita i ograničena kontrola nad ekonomskim resursima međusobno povezani, a da bi određeno političko rešenje bilo efikasno ono mora odgovoriti na više izazova u isto vreme. Takođe, nedostatak podataka i nepostojanje monitoringa i evaluacije politika i programa koji se odnose na Rome ograničava razvoj politika u različitim sektorima. Neki čitaoci će se možda fokusirati na određena poglavlja, dok će drugi dobiti inspiraciju čitanjem više ili svih poglavlja Vodiča poput poglavlja knjige.

Takođe je važno napomenuti da Romi — najveća nacionalna manjina u Evropi — nisu homogena grupa. Marginalizacija mladih Roma na tržištu rada oblikovana je brojnim socijalnim, kulturnim ili ekonomskim faktorima. Stoga i uticaj politika značajno varira u različitim kontekstima. Predstavljajući ključne probleme i ukazujući na primere dobre prakse, alate i strategije, Vodič predstavlja polaznu tačku za razvoj politika i programa koje je, međutim, potrebno prilagoditi određenim kontekstima i potrebama određenih ciljnih grupa.

Generička verzija Vodiča rezultat je timskog rada u okviru projekta „Promocija prilika za dostojanstveni rad mladih Roma u Centralnoj i Istočnoj Evropi” koji je realizovan tokom 2015. i 2016. godine od strane Međunarodne organizacije rada, odnosno Tima za tehničku podršku dostojanstvenom radu i kancelarije za Centralnu i Istočnu Evropu sa sedištem u Budimpešti, a finansiran od strane Vlade Izraela.

Realizacijom projekta koordinirale su Silke Steinhilber, Verena Šmit i Sofia Amaral de Oliveira, uz snažnu podršku Antonia Graciosia, direktora Kancelarije MOR u Budimpešti. Podršku projektu u ime Ministarstva ekonomije Izraela pružio je Avner Armani.

Ova kosovska verzija Vodiča je pripremljena u okviru projekta „Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad omladine iz romske, aškaliske i egipćanske zajednice na Kosovu¹” koji je sproveden tokom 2017. i 2018. godine, a finansirala ga je Vlada Izraela. Rad na projektu su pratile Mariko Oči, Specijalistkinja za uslove rada i zapošljavanje/rodnu ravnopravnost iz regionalne kancelarije Tima za dostojanstveni rad MOR u Budimpešti i Lindita Boštrakaj, projektna koordinatorka iz pristine na Kosovu. Avner Amrani je podržao projekat kao partner na strani Ministarstva privrede Izraela.

Gabor Darosi (Fondacija Romaversitas) pružio je tehničku podršku projektu sa ciljem povećanja relevantnosti Vodiča za mlade Rome, kroz organizaciju konsultacija, izradu i validaciju Vodiča.

Laura Salomons pratila je sprovođenje projekta i izradu Vodiča u mnogim fazama, kroz nadgledanje i koordinaciju, uz administrativnu podršku Linde Čikan.

Tehničku i administrativnu podršku projektu pružile su i druge kolege iz Kancelarije MOR u Budimpešti i to: Mauricio Dirksens, Keniči Hirose, Dragan Radić, Grigor Gradev, Ildiko Rigo, i Monika Angelena Džonson.

Sadržaj Vodiča baziran je na dokumentu koji je pripremila Suzan Divakl. Početni tekst pripremili su Srian Ameratunge Kring i Joane Kostke (socijalna zaštita). Korekturu teksta uradile su Anita Grejs i Ilejn Fulc. Neki od primera dobre prakse predstavljaju doprinos stručnjaka i praktičara iz relevantnih organizacija i to: Agnes Kelemen (Fondacija Autonomia), Belen Sančes-Rubio (Fundacion Segretariado Gitano), Alexandra Dinu (Romano ButiQ), Melinda Kasai (udruženje Pro-Cserehat), Karolj Kalo (udruženje Bhim Rao), Gordana Bošković (Centar za stručno obrazovanje Crne Gore) i Ana Maraš (Unija poslodavaca Crne Gore).

Neprocenjivu podršku Vodiču i stručni osvrt na sadržaj istog obezbedile su brojne kolege iz odeljenja MOR-a u Ženevi i drugde, i to: Nil O’Higgins (Program zapošljavanja mladih MOR-a), Martin Elc i Mari Šlanbuš (sektor za rodna pitanja, jednakost i diverzitet Odeljenja za uslove rada i jednakost), Ketrin Lendit, Natan Elkin i Franko Amato (Odeljenje za međunarodne standarde rada), Laura Bruer i Džejs Vindel (sektor za veštine i zapošljivost Odeljenja za politiku zapošljavanja), Simel Esim (sektor za kooperative Odeljenja za preduzetništvo), Sneži Bedali (sektor za osnovne principe i prava na radu Odeljenja za upravljanje i tripartizam) i Ana Rašović (Projektni koordinatorka MOR-a za Crnu Goru).

1 Kosovo se spominje u kontekstu Rezolucije Saveta bezbednosti Ujedinjenih nacija 1244 (1999)



© ILO / Csaba Csóka

Mnogi stručnjaci i praktičari iz ostalih međunarodnih i regionalnih organizacija i različitih romskih i pro-romskih organizacija posvetili su svoje vreme i pružili smernice za izradu Vodiča i to: Andrej Ivanov (Agencija za osnovna prava EU), Vesna Dzuteska-Biševa (UNDP, Regionalna kancelarija u Istanbulu), Hristina Petkova sa kolegama (Evropska komisija — Generalni direktorat za pravdu i zaštitu potrošača) i njihove kolege iz Generalnog direktorata za zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluziju, Agota Šarle (Institut u Budimpešti), Matijas Verhajst i Gabriela Hrabanova (Evropska mreža romskih organizacija), Belen Sančez-Rubio (Fundacion Segretariado Gitano), Melinda Kasai (udruženje Pro-Cserehat), Agnes Darosi (Evropski forum Roma i Nomada), Denis Durmis i Laslo Milutinovits (Savet Evrope, Evropski centar za mlade u Budimpešti), Agnes Kelemen (fondacija Autonomia) i Akos Topolanski (Evropski ekonomsko-socijalni komitet).

Brojne kolege, stručnjaci i praktičari iz međunarodnih organizacija i Mađarske, kao i regionalnih romskih i pro-romskih organizacija učestvovali su u diskusijama na ekspertskim sastancima održanim 7. jula 2015. i 22. marta 2016. kao i na Validacionoj radionici 10. i 11. maja 2016, deleći svoju ekspertizu i pružajući dodatne informacije.

Heiko von Šrenk je dizajnirao Vodič, a Čaba Čoka i Roland Bango su svojim kamerama zabeležili scene iz realnosti radno angažovanih mladih Roma u Mađarskoj. Norma Nardi i njene kolege iz Visuality pomogli su u predstavljanju složenosti i međusobne povezanosti izazova u grafičkoj formi.

Nadamo se da će Vodič podstaći interesantne razmene ideja, kontinuitet programa i razvoj politika usmerenih na promociju dostojanstvenog rada mladih Roma u Centralnoj i istočnoj Evropi.

Ova verzija Vodiča je prilagođena kontekstu i realnoj situaciji na Kosovu na osnovu povratnih informacija dobijenih od ključnih aktera tokom radionice organizovane u Prištini 20.04.2017.

Radionica je organizovana da bi kolege, stručnjaci i praktičari iz javnih ustanova², socijalni partneri i organizacije civilnog društva³ na Kosovu imali priliku za validaciju generičkog Vodiča. Tokom radionice su svi oni dali svoj doprinos putem deljenja iskustava i stručnog znanja, kao i putem navođenja specifičnih kosovskih resursa, gde je potom Lindita Boštrakaj konsolidovala i unela sve ove informacije u finalnu verziju uz pomoć Leventa Koroa i Isaka Skenderija.

Vodič će na Kosovu inicijalno biti upotrebljen kao resurs za:

- Analizu izazova sa kojima se mladi Romi, Aškalije i Egipćani iz tri određene opštine suočavaju na tržištu rada, uz aktivno učešće samih mladih u procesu prikupljanja podataka;
- Analizu pravnih, političkih, socijalnih i ekonomskih faktora koji utiču na situaciju na planu zapošljavanja mladih Roma, Egipćana i Aškalija;
- Identifikaciju mogućnosti i strategija za promovisanje ishoda dostojanstvenog rada za mlade Rome, Egipćane i Aškalije u njihovim zajednicama; i
- Postizanje konsenzusa o merama koje treba da budu primenjene kako bi se unapredili ishodi na planu zapošljavanja mladih Roma, Aškalija i Egipćana, odredili prioriteti i kreirali zajednički akcioni planovi na nivou opština.

Projekat će takođe obezbediti izvesnu podršku za sprovođenje ovih mera.

Nadamo se da će ovaj Vodič i pouke izvučene iz njegovog pilotiranja u tri opštine inspirisati kreiranje programa i politika koji bi promovisali dostojanstven rad mladih Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu.

2 Kancelarija za dobro upravljanje-Kabinet premijera, Ministarstvo rada i socijalne zaštite, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije, Ministarstvo unutrašnjih poslova, sedam opštinskih kancelarija za zapošljavanje
3 Glas Roma, Aškalija i Egipćana; Obrazovni centar Kosova; Balkanski suncokreti, Mreža ženskih NVOa QELIZA.

LISTA SKRAĆENICA

ALMPs	Aktivne politike tržišta rada
BDS	Usluge za razvoj biznisa
CBP	Zajednički osnovni principi za inkluziju Roma
CCT	Uslovni gotovinski transferi
CEDAW	Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena
CEE	Centralna i Istočna Evropa
CERD	Komitet za eliminaciju rasne diskriminacije
CSR	Društveno odgovorno poslovanje
CSW	Centar za socijalni rad
EC	Evropska komisija
EIIP	Investicioni program MOR-a za intenzivno zapošljavanje
EMIS	Sistem za upravljanje podacima o zapošljavanju
ERRC	Evropski centar za prava Roma
ESF	Evropski socijalni fond
EU	Evropska unija
FRA	Agencija za osnovna prava EU
FSG	Fundación Secretariado Gitano
FYR	Bivša jugoslovenska republika
GDP	Bruto domaći proizvod
ICCPR	Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima
ICERD	Međunarodna konvencija o eliminaciji svih oblika rasne diskriminacije
ICESCR	Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima
ILO	Međunarodna organizacija rada (MOR)
IOE	Međunarodna organizacija poslodavaca (MOP)
IPEC	Međunarodni program MOR-a o eliminaciji dečjeg rada
IT	Informacione tehnologije
JCP	Jobcentre Plus
KAB	Program MOR-a „Know about Business”
KFOS	Kosovska fondacija za otvoreno društvo
LED	Lokalni ekonomski razvoj

MBQ	Mešteshukar ButiQ
MICS	Anketa grupacija višestrukih indikatora
MLSW	Ministarstvo rada i socijalne zaštite
MOCR	Opštinska kancelarija za zajednice i povratak (OKZP)
NEET	Bez posla i van sistema obrazovanja i obuke
NEP	Nacionalna politika zapošljavanja
NVO	Nevladina organizacija
OCA	Kancelarija za poslove zajednice
OECD	Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj
OGG	Kancelarija za dobro upravljanje (KDU)
OPM	Kancelarija premijera (KP)
PES	Nacionalna služba zapošljavanja
RHM	Zdravstveni medijator za Rome
SIYB	Započni i poboljšaj svoj biznis
SME	Mala i srednja preduzeća
SWTS	Istraživanje o tranziciji od škole do posla
TEU	Ugovor o Evropskoj uniji
TFEU	Ugovor o funkcionisanju Evropske unije
TREE	Paket obuke MOR-a za ekonomsko osnaživanje ruralnih područja
TUC	Kongres sindikata Velike Britanije
UK	Velika Britanija
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Program za razvoj Ujedinjenih nacija
UNEP	Program Ujedinjenih nacija za životnu sredinu
UNICEF	Međunarodni fond za decu Ujedinjenih nacija
USA	Sjedinjene američke države
VET	Stručno obrazovanje i obuka
WB	Svetska banka
WED	Razvoj ženskog preduzetništva
YEI	Inicijativa Evropske unije o zapošljavanju mladih
YEP	Program zapošljavanja mladih Međunarodne organizacije rada



International
Labour
Organization

1

UVOD



POGLAVLJE JEDAN

REZIME

Romi čine najveću grupu manjinskih naroda u Evropi, sa populacijom koja se procenjenjuje na 10 do 12 miliona⁴. Iako prisutni u skoro svakoj evropskoj zemlji, Romi su skoncentrisani u Centralnoj i Istočnoj Evropi — sa preko 3 miliona samo u Rumuniji, Bugarskoj i Mađarskoj — i na Zapadnom Balkanu, gde njihov broj iznosi do 600.000 u Srbiji⁵. Pored njihove brojnosti, još nekoliko drugih aspekata romske demografije čini njihovu situaciju specifičnom. Romi nisu samo najveća grupa manjinskih naroda u Evropi; njihov broj nadmašuje broj stanovnika polovine evropskih zemalja. Za razliku od mnogih drugih grupa naroda, međutim, Romi nemaju svoju zemlju porekla koja je dominantno naseljena njihovim sunarodnicima i koja bi kao takva predstavljala njihove kulturne, lingvističke i političke korene. Visok nivo decentralizacije i geografske razućenosti Roma unutar evropskih zemalja čini svaki oblik saradnje teškim i skupim. Za razliku od drugih manjinskih naroda u Evropi ili drugde u svetu koji su bili u mogućnosti da se organizuju kako bi napredovali u svojoj borbi za priznanje i socijalnu pravdu, geografska razućenost romske populacije čini kolektivno delovanje Roma, i za Rome, usmereno na borbu protiv diskriminacije i marginalizacije, komplikovanim. Da nadoknade ovaj nedostatak imaće dužnost svi oni koji traže socijalnu pravdu u njihovo ime.

Prema opsežnom istraživanju sprovedenom 2011. godine u 11 država članica EU, samo jedan od tri Roma je imao plaćen posao, 9 od 10 Roma je živelo ispod nacionalne linije siromaštva i približno 5 od 10 Roma je izjavilo da su iskusili diskriminaciju po osnovu etničke pripadnosti⁶. Takođe, nasuprot opštoj populaciji Evrope koja stari, romska populacija je mlada; radno sposobni Romi imaju u proseku 25 godina, u poređenju sa prosekom na nivou EU koji iznosi 40, dok mladi Romi čine 10-20% novih učesnika na tržištu rada. Međutim, kako govore podaci iz 2011. godine, samo 15% mlade romske populacije ima završenu srednju školu i skoro 60% onih između 16 i 24 godine starosti nije zaposleno, nije u sistemu obrazovanja niti pohađa neku vrstu obuke⁷. Ovi nedostaci, zajedno sa nedostacima u pogledu dostojanstvenog rada sa kojima je suočena romska populacija u celini, čine izazov kakav je integracija mladih Roma na tržište rada značajnim i urgentnim

4 Najčešće upotrebljavan u strateškim dokumentima i diskusijama na nivou EU, termin „Romi” odnosi se na različite grupe koji sebe nazivaju ne samo Romima nego i Ciganima, Nomadima, Manulima, Aškalijama, Sintima i drugim imenima. U ovom dokumentu ćemo koristiti taj termin kao pogodan skraćeni oblik uzimajući u obzir bogatu raznovrsnost ljudi i kultura na koje se isti odnosi.

5 Evropska komisija, *Integracija Roma - 2014 Procena Komisije: pitanja i odgovori*, Memorandum pripremljen od strane Tima za podršku specijalnog predstavnika generalnog sekretara Saveta Evrope za romska pitanja, Brisel, 4. april 2014.

6 Agencija za osnovna prava EU (AOP), *Položaj Roma u 11 država članica EU - rezultati istraživanja ukratko*, Luksemburg, 2012, str.9.

7 Svetska banka, Informacija: Romi, 24. februar 2015; Evropska komisija, *Okvir EU za nacionalne strategije za Rome: najčešće postavljana pitanja*, Strazbur, 5. april 2011; AOP, *Položaj Roma*, op. cit, str.

Okvir 1: Ko su Romi?

Više od hiljadu godina, romski narod, uključujući Nomade, Cigane, Manuše, Aškalije, Sinte i druge grupe, čini deo evropske populacije. Termin „Romi“ je prvi put izabran na Inauguracionom Svetskom kongresu Roma koji je održan u Londonu 1971. godine i danas se široko upotrebljava kao generički i pragmatičan opis raznovrsnog opsega zajednica.

Period prelaska na tržišnu ekonomiju je Romima u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi doneo različito iskustvo. Istorijsko sagledavanje romskog pitanja pomaže pri osvetljavanju stanja niskog nivoa zaposlenosti, visokog siromaštva i široko rasprostranjene socijalne isključenosti koje romske zajednice doživljavaju danas⁸. Vekovima su Romi bivali integrisani u lokalne ekonomije u blizini svojih mesta prebivališta kroz pružanje usluga poput kovačkih ili „lečenja konja“. Industrijalizacija i post-industrijalizacija 19. i 20. veka i sve manja potražnja usluga koje su tipično pružali Romi, u kombinaciji sa jačanjem država-nacija, doveli su do toga da Romi prestanu sa seobama i nastane se na jednom mestu.

U periodu socijalizma, Romi su često radili kao nekvalifikovani radnici u teškoj industriji. Životni standard Roma se na neko vreme poboljšao i mnogi Romi su imali adekvatne uslove stanovanja, pristup obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti. Prelazak na tržišnu ekonomiju, međutim, doneo je teška vremena za romsku populaciju. Nefunkcionisanje i zatvaranje velikih državnih preduzeća vodilo je padu formalne zaposlenosti niže kvalifikovanog kadra. Politike i restauracija zemljišta kao i smanjena aktivnost zemljoradničkih zadruga, naterali su mnoge Rome na migraciju iz ruralnih predela u varošice i gradove. Na Zapadnom Balkanu, ove poteškoće u kombinaciji sa građanskim ratom dovele su do velikog raseljavanja romskih zajednica i do njihove migracije u zemlje Evropske unije⁹.

8 AOP, *Položaj Roma*, isto, str. 13-17

9 S. Muler i Z. Jovanović, *Putevi napretka? Evropska unija i inkluzija Roma na Zapadnom Balkanu*, Budimpešta, Institut za otvoreno društvo, 2010, str. 17.

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Romske zajednice u Evropi danas se suočavaju sa ogromnim izazovima u pogledu socijalne i ekonomske inkluzije: visokim stopama siromaštva; lošim uslovima stanovanja, često u udaljenim krajevima sa ograničenom infrastrukturom; nejednakim pristupom zdravstvenoj zaštiti; nedostatkom pristupa obrazovanju i lošim kvalitetom obrazovanja; nezaposlenošću ili lošim kvalitetom poslova; i diskriminacijom¹⁰. U poređenju sa neromskom populacijom koja živi blizu romskih zajednica, Romi su u značajno lošijoj situaciji u pogledu plaćenog rada i drugih socijalnih indikatora. Generalno gledano, isključenost Roma je mnogo izraženija na Zapadnom Balkanu u odnosu na centralnu i istočnu Evropu¹¹.

Romske žene i devojke imaju lošija postignuća u obrazovanju, zapošljavanju i zdravstvenoj zaštiti u odnosu na romske muškarce i dečake. Njihova ograničena obrazovna postignuća, u kombinaciji sa opštom stambenom segregacijom i diskriminacijom, nameću rodno-specifične barijere u zapošljavanju¹². Tradicionalna podela uloga u odnosu na pol i nedostatak infrastrukture pojačavaju ove barijere, rezultirajući nejednako raspoređenim teretom pri čemu brigu o domaćinstvu i neplaćene kućne poslove obavljaju Romkinje. U mnogim marginalizovanim romskim zajednicama, žene praktično nemaju pristup sistemu brige o deci.

Dok na putu inkluzije Roma na tržište rada stoje mnogobrojne prepreke, mladi Romi se suočavaju sa posebnim preprekama, karakterističnim za mlade ljude. Mladi ljudi imaju najveće šanse da se nađu na privremenim, sezonskim ili poslovima sa skraćenim radnim vremenom, kao i da rade u neformalnoj ekonomiji bez pristupa socijalnoj zaštiti. Mladi su ranjiviji u poslovnom ciklusu i često na mestu onih koji se „poslednji zapošljavaju, a prvi otpuštaju”. Posledice ekonomske krize u Evropi teže su se odrazile na mlade, što potvrđuju i opšte brojke o zaposlenosti mladih — koja je, npr. u Španiji iznosila 53.2% u 2014. godini odnosno 39.3% u BJR Makedoniji¹³. Nadalje, veliki broj mladih je postao obeshrabren i stoga nisu aktivni tražioci zaposlenja iako su, u principu, dostupni za posao i žele da rade¹⁴.

Generalno gledano, učešće mladih Roma i Romkinja (od 15 do 24 godine starosti) u obrazovanju je značajno poraslo u poslednjih deset godina. Ipak, uprkos povećanom broju Roma u srednjim školama i na fakultetima, razlike u obrazovnom postignuću i dalje su velike, a obrazovni rezultati nisu značajnije uticali na povećanje stope zaposlenosti niti visinu ličnih dohodaka¹⁵. (→ Vidi Okvir 2.)

10 AOP, *Položaj Roma*, op. cit, str.12.

11 AOP, *Položaj Roma*, op. cit, str. 9,17 istraživanja ukratko, Luksemburg, 2012, str.12.

12 AOP, *Položaj Roma*, op. cit, str. 9,17 istraživanja ukratko, Luksemburg, 2012, str.12.

13 Za Španiju: Eurostat, *Stopa nezaposlenosti prema starosnim grupama*, 15-24, Španija, 2015; za BJR Makedoniju: MOR, *Istraživanje o tranziciji od škole do posla*, Makedonija 2014, (očekuje se uskoro)

14 S. Ekler i drugi, *Tranzicija na tržište rada mladih žena i muškaraca u Istočnoj Evropi i Centralnoj Aziji*, Ženeva, MOR, 2015, str. 20, Obeshrabreni mladi, paragraf 45-6

15 N. O'Higgins, *Romski i neromski narodi na tržištu rada u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi*, Radni dokumenti o inkluziji Roma, Bratislava, UNDP, 2012, str. 49

Okvir 2: Osnovni ključni indikatori o Romima, 2011

Siromaštvo

- Oko 90% Roma ima primanja ispod nacionalne linije siromaštva
- Oko 40% romske dece živi u domaćinstvima u kojima je neko od članova išao na spavanje gladan ili nije mogao da priušti kupovinu hrane tokom posljednjih mesec dana

Obrazovanje

- Samo 15% mladih Roma i Romkinja ima završenu srednju školu — gimnaziju ili stručnu. Obrazovno postignuće mladih Romkinja je niže u odnosu na mlade Rome.
- U proseku, samo jedno od dvoje romske dece pohađa predškolsko obrazovanje ili vrtić, pri čemu je u nekim mestima ova stopa i niža.

Neformalnost

- Samo trećina ispitanika ima plaćen posao. Od njih, 23% ima posao na ad-hoc osnovi, 21% su samozaposleni i 9% radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom.
- U slučajevima kada rade za platu, Romkinje su u većoj meri izložene mogućnosti rada u svojoj zoni u odnosu na Rome.
- U proseku, 19% Roma na plaćenim poslovima tvrdi da nema zdravstveno osiguranje, i svaki treći Rom stariji od 45 godina nije dobio niti očekuje da dobe penziju (u većini zemalja, negativna očekivanja romske populacije po pitanju penzija su dvostruko veća u odnosu na očekivanja neromske populacije).

Bez posla i van sistema obrazovanja i obuke

- 58% mladih Roma je bez posla i van sistema obrazovanja i obuke (NEET kategorija) u poređenju sa 13% mladih na nivou EU.

Nezaposlenost

- Jedna trećina Roma iz istraživanja je nezaposleno, a 74% njih izjavilo je da traži plaćeni posao.
- Stopa nezaposlenosti među kategorijom mladih Roma od 16 do 24 godine je najniža među Romima i iznosi 24%.
- Samo 28% Roma starijih od 16 godina, u odnosu na 45% neromske populacije koja živi u njihovoj blizini, je izjavilo da je plaćeni posao njihova glavna delatnost.

Socijalna zaštita

- Romi imaju manje šanse za zdravstveno osiguranje i penziju u odnosu na neromsku populaciju koja živi u njihovoj blizini.
- Romkinje su lošijeg zdravstvenog stanja i imaju ograničen pristup zdravstvenoj nezi u odnosu na žene neromskog porekla, i češće su korisnici socijalne pomoći u odnosu na muškarce Rome.

Diskriminacija

- U Španiji, Rumuniji i Portugaliji, 38-40% Roma obuhvaćenih studijom izjavilo je da su iskusili diskriminaciju na tržištu rada u poslednjih 5 godina. U Italiji, Grčkoj i Češkoj, brojke se kreću od 66 do 74%. Mnogi su takođe izjavili da su bili meta diskriminacije na radu, i to 41% u Češkoj odnosno 33% u Grčkoj.

Rodne razlike

- 65% mladih Romkinja, u odnosu na 52% mladih Roma, pripadaju kategoriji koja se nalazi van zaposlenja, obrazovanja i obuke.
- Rodne razlike u pogledu obrazovnog postignuća i opšteprisutna nejednaka raspodjela neplaćenih poslova u domaćinstvu, u kombinaciji sa ograničenim pristupom uslugama brige o deci, doprinose ranjivosti žena na tržištu rada.
- Izvor: AOP studija, 2011, dostupna na, <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/situation-roma-11-eu-member-states-survey-results-glance>

PREGLED SITUACIJE ROMSKIH, AŠKALIJSKIH I EGIPĆANSKIH ZAJEDNICA NA KOSOVU

Ove zajednice su u Ustavu prepoznate kao tri različite manjine, a po Popisu stanovništva iz 2011. godine na Kosovu živi 8.824 Roma, 15.436 Aškalija i 11.524 Egipćana, ili ukupno 35.784 osoba, što čini oko 2,05% cele populacije. Pa ipak, ove zajednice (i to naročito omladina) su i dalje u nepovoljnom položaju u većini životnih sfera ako ih uporedimo sa drugim zajednicama koje postoje na Kosovu.

Siromaštvo i socijalna zaštita

Procenjuje se da 17,6% stanovništva na Kosovu živi ispod linije siromaštva, a 5,2% ispod linije ekstremnog siromaštva.¹⁶ Iako izveštaj o siromaštvu ne pruža nikakve informacije o raširenosti siromaštva u različitim etničkim grupama/zajednicama, mnoge druge studije pokazuju da se kod Roma, Egipćana i Aškalija pojavljuju najveće stope apsolutnog i ekstremnog siromaštva. Na primer, istraživanje koje je UNDP sproveo 2013. godine u opštinama Fushë Kosovë / Kosovo Polje i Obiliq / Obilić je otkrilo da dve trećine romskih porodica, gotovo pola aškalijjskih i preko trećina egipćanskih imaju poteškoća da ispune svoje osnovne potrebe poput nabavke namirnica.¹⁷

Ovo potvrđuju i brojke iz paketa socijalne pomoći osmišljenog da obezbedi minimalni dohodak iz budžeta za veoma siromašne porodice na osnovu pripadnosti određenim kategorijama i proračunavanja prosečnog prihoda domaćinstva. Po podacima Ministarstva rada i socijalne zaštite (MRSZ), tokom 2015. godine je oko 8% porodica korisnica socijalne pomoći dolazilo iz romskih, aškalijjskih i egipćanskih zajednica, u poređenju sa udelom ovakvih porodica iz ukupne populacije koji je iznosio oko 2%. Svejedno, kad su u pitanju osnovne penzije¹⁸, procenat pripadnika ovih zajednica koji primaju penzije je ispod prosečnog ukupnog procenta od 2%. Procent Roma, Aškalija i Egipćana koji primaju osnovne penzije je u 2016. godini iznosio 0,2%.¹⁹ Nizak broj penzionera bismo mogli da povežemo sa kratkim životnim vekom pripadnika ovih zajednica²⁰ i/ili nepostojanjem lične dokumentacije što ograničava njihovu sposobnost da pristupe sistemu socijalnog i penzionog osiguranja.

16 Potrošačko siromaštvo u Republici Kosovo (2012-2015), Agencija za statistiku Kosova i Svetska banka, 2017

17 Program Ujedinjenih Nacija za razvoj (UNDP) (2013): Izveštaj o proceni ranjivosti zajednica.

18 U pitanju je osnovna starosna penzija u vrednosti od 75 evra koja se isplaćuje svim stanovnicima Kosova iznad 65 godina starosti

19 Strategija za uključivanje romske i aškalijjske zajednice u kosovsko društvo 2017-2021, Kabinet premijera, 2017

20 Za koji NVO Balkanski suncokreti procenjuje da iznosi 60 godina (2016): Novo zdravstveno osiguranje će spasti živote: Životni rok i zdravlje pripadnika romske, aškalijjske i egipćanske zajednice na Kosovu

Obrazovanje

Veliki broj mladih Roma, Aškalija i Egipćana ili nikad ne uđe u obrazovni system ili napusti školovanje. Ovo, pak, dodatno onemogućava njihovo uključivanje u društvo. Brojna deca iz ovih zajednica napuštaju školovanje, najverovatnije zbog siromaštva i obaveze da zarađuju kako bi pomogli svojim porodicama. Ovo je donekle potvrđeno rezultatima Ankete grupacija višestrukih pokazatelja (MICS) sprovedene tokom 2013. i 2014. godine, a koji su pokazali da je rad dece zastupljeniji u romskim, aškalijским i egipćanskim zajednicama nego u opštoj populaciji, pošto oko 16,6 % dece od 5 do 17 godina starosti učestvuje u nekom obliku rada, za razliku od kosovskog proseka od 10,7%²¹.

Pored siromaštva, druge razloge za napuštanje škole možemo naći u niskom stepenu svesti o značaju školovanja i ranim brakovima devojčica.²²

Isti izvor je izračunao stope pohađanja škole za ove grupe i uporedio ih sa nacionalnim (→vidi tabelu 1).

Tabela 1: Obrazovni pokazatelji

Pokazatelj	Izvor	RAE	Ukupno
Neto stopa unosa u osnovno obrazovanje	Procenat dece školskog uzrasta koja se upišu u prvi razred osnovne škole	68,1	91,6
Neto stopa pohađanja osnovne škole	Procenat dece osnovnoškolskog uzrasta koja trenutno pohađaju osnovnu ili srednju školu	85,3	98,0
Neto stopa pohađanja niže srednje škole	Procenat dece uzrasta niže srednje škole koja pohađaju nižu srednju školu ili više	65,0	95,9
Neto stopa pohađanja više srednje škole	Procenat dece uzrasta više srednje škole koja pohađaju višu srednju školu ili više	30,3	82,0
Neto stopa pohađanja srednje škole	Procenat dece srednjoškolskog uzrasta koja trenutno pohađaju srednju školu ili više	53,4	90,9
Stopa tranzicije na nižu srednju školu	Broj dece koja su prethodne školske godine pohađala poslednji razred osnovne škole a koja su ove upisane u prvi razred niže srednje škole podeljen sa brojem dece koja su prethodne školske godine pohađala poslednji razred osnovne škole	91,1	99,6
Stopa tranzicije na višu srednju školu	Broj dece koja su prethodne školske godine pohađala poslednji razred niže srednje škole a koja su ove upisane u prvi razred više srednje škole podeljen sa brojem dece koja su prethodne školske godine pohađala poslednji razred niže srednje škole	69,9	91,5

Izvor: MICS anketa

21 RAE zajednice u Republici Kosovo: Anketa grupacija višestrukih pokazatelja (MICS) 2013/4, Agencija za statistiku Kosova, 2014

22 Strategija za uključivanje romske i aškalijске zajednice u kosovsko društvo 2017-2021, KDU-KP, Priština, 2017

Zapošljavanje

Imajući u vidu da su prilike za zapošljavanje u direktnoj korelaciji sa stepenom stručne spreme, Romi, Aškalije i Egipćani su i sa ovog aspekta u disproportionalno nepovoljnom položaju kad je u pitanju perspektiva na tržištu rada. Ovo potvrđuje Izveštaj o ljudskom razvoju za 2010. godinu²³ koji pokazuje da je 2009. godine nivo nezaposlenosti u romskim, aškalijским i egipćanskim porodicama dostizao 58 odsto, što možemo porediti sa nacionalnim prosekom od 45 odsto. Mogućnosti za mlade su naročito ograničene, kao što se i vidi u stopi nezaposlenosti od skoro 58 odsto za osobe starosti od 15 do 24 godine, i preko 67 odsto za žene u istoj starosnoj grupi²⁴. Štaviše, brojna istraživanja su pokazala da Romi, Aškalije i Egipćani, ukoliko zasnuju radni odnos, prvenstveno zauzimaju niže pozicije i obavljaju niskokvalitetne poslove, kao i one u neformalnom sektoru²⁵. Pored toga, podaci iz istraživanja o etničkom sastavu zaposlenih u kosovskim javnim preduzećima ukazuju na nepovoljan položaj ovih zajednica.

Međutim, po administrativnim podacima, Romi, Aškalije i Egipćani su u 2016. činili 5,3% svih prijavljenih nezaposlenih lica, od čega Romi oko 1,9 %, Aškalije 2,8% i Egipćani 0,6%. Ovaj udeo je mnogo veći od njihovog udela u ukupnoj populaciji koji iznosi 2%, što je umnogome prouzrokovano davanjima u okviru socijalne pomoći pošto jedna od kategorija socijalne pomoći zahteva da korisnici budu prijavljeni kao nezaposleni u Službi za zapošljavanje²⁶.

Tabela 3: Prijavljeni nezaposleni

	Ukupno	Žene	Muškarci
Kosovski Albanci	76840	34179	42661
Kosovski Romi	1707	719	988
Kosovske Aškalije	2526	890	1636
Kosovski Egipćani	584	246	338
Druge grupe	8841	4062	4779
Ukupno	90498	40096	50402

Izvor: Sistem za upravljanje podacima o zapošljavanju (EMIS), Služba za zapošljavanje

Kao rezultat uspostavljenih kvota za uključivanje Roma, Aškalija i Egipćana, u 2016. godini je udeo klijenata iz ovih zajednica koji su bili integrisani u tržište rada putem usluga pronalazjenja zaposlenja iznosio 3% (od čega 1,2% Roma, 1,1% Aškalija i 0,8% Egipćana). Sa druge strane, udeo klijenata iz ovih zajednica koji su koristili različite aktivne mere tržišta rada kao što su obuka na radnom mestu, subvencije za zapošljavanje, pripravništvo itd. je iznosio 7,6% svih osoba koje su koristile ove mere, od čega 2,3% Roma, 4% Aškalija i 1,3% Egipćana.

Uprkos primećenom napretku, kombinacija različitih faktora, uključujući strukturalne probleme tržišta rada, različite nivoe diskriminacije, niski nivo stručne spreme i nedostatak veština i dalje predstavlja prepreku na polju mogućnosti za dostojanstven rad za kosovske Rome, Aškalije i Egipćane. Za mlade iz ovih zajednica situacija je dodatno pogoršana usled njihovih godina, što dovodi do značajne marginalizacije i isključenja sa tržišta rada.

23 Izveštaj o ljudskom razvoju na Kosovu za 2010, UNDP, 2011

24 Agencija za statistiku Kosova, Anketa radne snage za 2015, <https://ask.rks-gov.net/en/>

25 Istraživanje o zaradama i veštinama, Međunarodna organizacija rada, 2016

26 Najveći broj prijavljenih nezaposlenih lica iz zajednica Roma, Aškalija i Egipćana živi u regionu Prizrena i Pejë/Peći

Pristup zdravstvenoj zaštiti

Romi, Aškalije i Egipćani se suočavaju i sa lošijim ishodima na polju zdravstvene zaštite. Po istraživanju koje je sproveo Solidar Suisse, oko 79,5% pripadnika ovih zajednica je prijavilo da nisu mogli da češće posećuju doktora zbog svoje nemogućnosti da plate za lekove ili pregled, dok je kod 49% razlog bila velika udaljenost zdravstvene ustanove²⁷. Druge prepreke koje je ovaj izveštaj identifikovao, a koje se tiču pristupa Roma, Aškalija i Egipćana zdravstvenim uslugama i korišćenja istih uključuju:

- Nizak nivo svesti o zdravlju i nesposobnost identifikovanja simptoma oboljenja;
- Nepostojanje ličnih dokumenata koje rezultira nemogućnošću korišćenja usluga javnog zdravstva;
- nedostatak poverenja u lekare i drugo medicinsko osoblje.

Migracije

Povećana emigracija ljudi sa Kosova od jeseni 2014. godine do proleća 2015. je dovela do toga da je oko 4,2% ukupnog stanovništva, ili 75.000 osoba, napustilo Kosovo²⁸. Ovaj migracioni talas je uključivao i značajan broj pripadnika romske i aškalijske zajednice. Iako ne postoje razvrstani podaci pošto je većina migracionih tokova bila ilegalna, podaci iz Ministarstva unutrašnjih poslova koji se odnose na readmisiju povratnika ukazuju na to da disproporcionalno veliki broj pripadnika ovih zajednica pribegava ilegalnoj emigraciji. Iako je po podacima većina povratnika u 2015. godini pripadala albanskoj etničkoj zajednici, i to 90% (78% u 2014.-oj), posle nje slede Romi, Aškalije i Egipćani sa 8% u 2015. godini (14% u 2014.-oj), a tek potom ostale zajednice sa 2% u 2015. godini (8% u 2014.oj)²⁹.

Rodne razlike

Izazovi sa kojima se žene iz romske, aškalijske i egipćanske zajednice suočavaju su dvostruki: oni koji se odnose na sve žene i oni koji se odnose naročito na žene iz pomenutih zajednica. Tako se one nose sa uobičajenim poteškoćama na polju socijalnog uključivanja koje muče sve žene, kao i poteškoćama koje su pogoršane specifičnom kulturom i rodnim ulogama koje postoje u njihovim zajednicama i koje mogu da ometu njihov lični razvoj. Nizak nivo stručne spremlje je naročito kritičan za njihovu situaciju i podizanje istog je vrlo bitno za unapređivanje njihovog potencijala za zapošljavanje i zdravstvenog stanja

Ključni pokazatelji iz MICS ankete koji se odnose na sektor obrazovanja otkrivaju nepovoljan položaj žena iz ovih zajednica, čak i u poređenju sa muškarcima iz istih. Na primer, dok je 86,5% muških Roma, Aškalija i Egipćana starosti od 15 do 24 godine pismeno, isto je tačno samo za 72,8% žena iz iste starosne grupe³⁰. Po istom istraživanju, Indeks rodnog pariteta za višu srednju školu³¹ je iznosio 0,8 i ukazivao na to da višu srednju školu pohađa manje žena iz romske, aškalijske i egipćanske zajednice nego muškaraca (isti indeks pariteta je iznosio 0,94 za nižu srednju školu i 1 za osnovnu školu). Takođe, po izveštaju Kosovske fondacije za otvoreno društvo (KFOS), dok 11,2% muškaraca iz Romske, Aškalijske i Egipćanske zajednice nije završilo ni jednu godinu obrazovanja, tj. ostali su

27 Sažeti prikaz politike 4: Pristup zdravstvenim uslugama za Rome, Aškalije i Egipćane i korišćenje istih, Solidar Suisse, 2016

28 Procena kosovskog stanovništva za 2015, Agencija za statistiku Kosova, 2016

29 Migracioni profil Kosova za 2015, Ministarstvo unutrašnjih poslova, 2016

30 Romske, aškalijske i egipćanske zajednice u Republici Kosovo: Anketa grupacija višestrukih pokazatelja (MICS) 2013/4, Agencija za statistiku Kosova, 2014

31 Odnos neto pohađanja više srednje škole (adaptirana) za devojke podeljen sa neto odnosom pohađanja više srednje škole (adaptirana) za dečake

nepismeni, ovaj procenat je bio tri puta viši među ženama (oko 30% ispitanica je izjavilo da nikad nisu bile upisane u školu). Oko 17,5% muškaraca se upisalo u višu srednju školu ili je završilo, dok je taj procenat bio triput niži u slučaju žena.³²

Pored toga, rani i ugovoreni brakovi među Romima, Aškalijama i Egipćanima su vrlo uobičajeni. U 2014. godini, stopa ranih brakova (pre 15. godine života) je iznosila 11,6% za žene iz ovih zajednica, u poređenju sa 1% muškaraca (na nacionalnom nivou ove stope iznose 0,8% za žene i 0,1% za muškarce), dok je u brak pre 18.e godine stupilo 42,7% žena i 13,5% muškaraca (10% žena i 1% muškaraca na nacionalnom nivou).³³ Rani brakovi povlače čitav niz posledica za devojke iz ovih zajednica, poput prekidanja školovanja što onda dovodi do njihove nezapošljivosti usled nedostatka obrazovanja.

32 Položaj romskog, aškalijskog i egipćanskog stanovništva na Kosovu, osnovna anketa, KFOS, 2009

33 Anketa grupacija višestrukih pokazatelja: Sažeti izveštaj, Agencija za statistiku Kosova, 2014

PRISTUP MOR-A DISKRIMINACIJI I INKLUZIJI



© ILO / Csaba Csóka

Različite nacionalne, evropske i međunarodne institucije aktivno rade na promociji inkluzije i ne-diskriminacije Roma tokom poslednjih nekoliko decenija. Iako se Međunarodna organizacija rada (MOR) do sada nije na sistematičan način bavila inkluzijom Roma, a još manje posebno fokusirala na mlade Rome, ona ipak ima dugogodišnje iskustvo u promociji dostojanstvenog rada, koji obuhvata borbu protiv socijalne i ekonomske isključenosti i diskriminacije sa kojima se suočavaju pojedinci i grupe koji su u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Princip jednakosti i nediskriminacije se ogleda u Ustavu MOR-a, Deklaraciji o osnovnim principima i pravima na radu iz 1998. godine i Deklaraciji o socijalnoj pravdi iz 2008. godine.

Princip je detaljno obrađen u konvencijama MOR-a o jednakosti i nediskriminaciji, tj. Konvencijama br. 100 i br. 111, a sadrže ga i ključni instrumenti poput Konvencije MOR-a br. 122. Nadzorna tela MOR-a utvrđuju primenu standarda MOR-a i, s tim u vezi, pružaju smernice državama članicama. Prilikom razmatranja izveštaja o primeni Konvencije o diskriminaciji u zaposlenju u zanimanju (Konvencija br. 111, 1958), Komitet eksperata o primeni konvencija i preporuka je u nekoliko navrata iznosio zapažanja i slao direktne zahteve u pogledu borbe protiv diskriminacije Roma u obrazovanju, zapošljavanju i profesiji kao i borbe protiv predrasuda i stereotipa u odnosu na Rome, posebno u Centralnoj i Istočnoj Evropi. Kao normativna organizacija, Međunarodna organizacija rada ne samo da razvija i prati primenu međunarodnih standarda već i pomaže svojim konstituentima — vladama, poslodavačkim i sindikalnim organizacijama — da ove standarde prenesu u delotvorno nacionalno zakonodavstvo koje će se dosledno primenjivati.

Promocija dostojanstvenog rada je strateška ulazna tačka za inkluziju i postizanje jednakih šansi. Program dostojanstvenog rada razvijen od strane MOR-a i njenih konstituenata prepoznaje značaj unapređenja socijalne pravde kroz međusobno povezane strateške ciljeve, od kojih je svaki ključan za inkluziju Roma i Romkinja na tržište rada, i to: promocija prava na radu, promocija zapošljavanja, obuhvatnija socijalna zaštita i promocija socijalnog dijaloga. Promocija jednakih šansi i nediskriminacije se prožima kroz svaki navedeni strateški cilj.

Pristup Međunarodne organizacije rada dostojanstvenom radu obuhvata istraživanje i zastupanje, tehničku pomoć i savetodavne usluge, razvoj projekata i diseminaciju dobre međunarodne prakse. Čitav spektar različitih alata i pristupa je razvijen i testiran kako bi se podstaklo kreiranje novih radnih mesta i jednakih šansi. Isti obuhvataju javne politike za borbu protiv diskriminacije i promociju inkluzije, osnaživanje diskriminiranih grupa i zajednica i pilotiranje inovativnih pristupa. Globalni program zapošljavanja MOR-a takođe nudi niz alata za zapošljavanje sa ciljem da podstakne kreiranje radnih mesta, uključujući makroekonomske strategije za inkluzivan i rast zasnovan na novim radnim mestima, razvoj vještina, mikrofinansiranje i lokalni ekonomski razvoj.

Stvaranje uslova za pregovore i diskusije na tripartitnim i bipartitnim (između poslodavaca i zaposlenih) nivoima je ključno za dobro i demokratsko upravljanje tržištem rada kao i za postizanje konsenzusa i izbegavanje konflikata u privrednim odnosima. Unapređenje sistema socijalne zaštite je ključ za smanjenje rizika. Ironično je da su oni najsiriromašniji, kojima je socijalna zaštita najpotrebnija, uglavnom najmanje zaštićeni. Proširiti obuhvat socijalne zaštite, na način da ona pokriva, između ostalog, i one koji u tom trenutku rade u neformalnoj ekonomiji, je stoga ključ za promociju socijalne inkluzije romskih zajednica.

Prepoznavši rodno-specifične rizike i izazove i imajući u vidu činjenicu da su žene često u većoj mjeri i na složeniji način u nepovoljnijem položaju na tržištu rada, MOR se zalaže za jednake šanse i ravnopravan tretman žena i muškaraca. MOR je takođe u prilici da iskoristi bogato iskustvo u rješavanju problema nezaposlenosti mladih. Naime, MOR je ključni partner u Međunarodnom programu zapošljavanja mladih kojim rukovodi zajedno sa Ujedinjenim nacijama i Svetskom bankom, a ima i svoj program posvećen ovom problemu kroz koji posljednjih EO godina veoma aktivno nastoji da odgovori na globalnu krizu u pogledu zapošljavanja mladih.

PRISTUP MOR-A DISKRIMINACIJI I INKLUZIJI



© ILO / Csaba Csóka

Preko 40% mladih u svetu danas nema posao ili pak ima posao ali živi u siromaštvu. Preko 73 miliona mladih žena i muškaraca širom sveta su u potrazi za poslom, a više od jedne trećine onih koji rade u zemljama u razvoju živi sa manje od 2 dolara dnevno. Na 101. Međunarodnoj konferenciji rada u junu 2012. godine, MOR je usvojio Rezoluciju kojom je pozvao na hitnu, ciljanu i ponovnu akciju u borbi protiv krize u zapošljavanju mladih. Poziv na akciju u pogledu zapošljavanja mladih upućen je vladama i socijalnim partnerima, i isti predlaže sledeće:

- Podsticati rast zasnovan na zapošljavanju i kreirati dostojanstvena radna mesta kroz makroekonomske politike, veću zapošljivost, politike tržišta rada, preduzetništvo mladih i prava na borbu protiv socijalnih posledica krize, osiguravajući pritom finansijsku i fiskalnu stabilnost.
- Promovisati makroekonomske politike i fiskalne inicijative koje podstiču zapošljavanje i jaču agregatnu tražnju, poboljšavaju pristup finansijama i povećavaju efektivne investicije — uzimajući u obzir različite ekonomske situacije u različitim zemljama.
- Usvojiti fiskalno održive i ciljane mere, kao što su kontraktilične politike i intervencije na strani tražnje, programe javnih radova, garancije za zapošljavanje, radno-intenzivni infrastrukturni projekti, subvencije na zarade i programe obuke i druge intervencije posebno usmerene na zapošljavanje mladih. Ovakvi programi treba da osiguraju jednak tretman zaposlenih mladih muškaraca i žena.

PRISTUPI I STRATEGIJE EVROPSKE UNIJE KOJI SE ODOSE NA INKLUZIJU

Iako je značajna politička pažnja na nivou Evrope u poslednjih 10-15 godina bila usmerena na inkluziju Roma, danas je ta inkluzija uglavnom ostala nerealizovan cilj. Godine 2005. je od strane Fondacije za otvoreno društvo, a uz aktivan angažman Svetske banke i podršku državnih institucija i organizacija civilnog društva, promovisana Dekada inkluzije Roma (2005-2015). Inicijativa je pokrenuta najpre u 8 zemalja da bi se kasnije proširila na 12. Posvećenost nekoliko vlada nastojanju da se sistematski smanji jaz između romske i neromske populacije u obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti i stanovanju je označavala izvanredan pomak. Ipak, uprkos velikoj nadi i entuzijazmu na početku, Dekada se vremenom suočila sa mnogobrojnim preprekama. Procene koje su urađene nakon njenog završetka pokazuju da je ostvareni napredak bio veoma ograničen³⁴. Kako je primetio jedan od istraživača:

Sve dok Romi ne postanu građani — a mislim na ... punopravne građane — naše demokratije neće moći sebe da nazivaju demokratijama. Ovo je lakmus test za demokratiju, ono što određuje mentalno i psihološko zdravlje jednog društva³⁵.

Okvir EU za nacionalne strategije integracije Roma usvojen 2011. godine je predstavljao nadogradnju iskustva država članica EU, uključujući one zemlje koje su učestvovalе u Dekadi. Pod Okvirom EU (koji je usvojen od strane Evropskog saveta), sve zemlje članice EU se pozivaju da razviju nacionalne strategije integracije Roma sa ciljanim i integrisanim pristupom u četiri ključne oblasti: obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti i stanovanju³⁶. Evropska komisija je nakon toga proširila inicijativu na sve države članice i period političke posvećenosti do 2020. godine, i povezala je sa obuhvatnijom Strategijom Evropa 2020 i nacionalnim programima reforme. Ovi programi su posebno relevantni za države članice sa značajno velikom romskom populacijom. Celokupan proces je vodio kreiranju specifičnog investicionog prioriteta u okviru Evropskog strukturnog fonda posvećenog „ekonomsko—socijalnoj integraciji marginalizovanih zajednica poput Roma“.

Podrška efikasnijem razvoju politika

Jun 2009. godine, Savet ministara za socijalna pitanja EU je pozvao države članice da uzmu u obzir zajedničke osnovne principe inkluzije Roma (Common Basic Principles for Roma Inclusion - CBP) prilikom formulisanja i primene planova, politika i akcija usmerenih na inkluziju Roma. CBP su dizajnirani na osnovu prethodnih i sadašnjih iskustava u sprovođenju politika usmerenih na Rome i u konsultaciji sa ekspertima i organizacijama civilnog društva. CBP pružaju međusobno povezane i konzistentne smernice o razvoju efikasne politike za integraciju Roma.

34 Sekretarijat Dekade inkluzije Roma: *Indeks inkluzije Roma*, Budimpešta, 2015.

35 Fefer, Džon, *Demokratija bez demokrata* u Mađarskoj, *The World Post*, 12. jul 2014.

36 Evropska komisija, *Okvir EU za Rome*, 23. mart 2016.

Okvir 3: Zajednički osnovni principi inkluzije Roma u EU

Princip br. 1: Konstruktivne, pragmatične i nediskriminatorne politike

Politike koje za cilj imaju inkluziju romskog naroda treba da poštuju i primenjuju osnovne vrednosti EU koje obuhvataju: ljudska prava i dostojanstvo, nediskriminaciju, jednake mogućnosti i ekonomski razvoj. Politike inkluzije Roma treba da budu ugrađene u glavne politike, posebno u oblasti obrazovanja, zapošljavanja, socijalnih pitanja, stanovanja, zdravlja i sigurnosti.

Princip br. 2: Jasno, ali ne isključivo ciljanje

Romi treba da budu ciljna grupa ali ne na način da to isključuje pripadnike drugih naroda koji se nalaze u sličnim ekonomsko-socijalnim prilikama. Pristup ne treba da izdvaja intervencije usmerene na Rome od širih inicijativa, ali zato treba da razmotri uticaj širih politika na socijalnu inkluziju romskog naroda.

Princip br. 3: Međukulturalni pristup

Potrebno je povezivati Rome sa ljudima drugačeg etničkog porekla. Međukulturalne veštine i učenje o drugim kulturama treba promovisati u borbi protiv predrasuda i stereotipa.

Princip br. 4: Uključivanje u sve društvene tokove

Cilj svih politika inkluzije treba da bude uključivanje Roma u glavne društvene tokove (uključujući obrazovne institucije, poslove i stanovanje). Onamo gde još uvek postoji delimična ili potpuna segregacija u pogledu obrazovanja ili stanovanja, politike inkluzije Roma treba da teže prevazilaženju takvog nasleđa. Razvoj veštačkih i odvojenih „romskih” tržišta rada treba izbegavati.

Princip br. 5: Svest o rodnoj dimenziji

Inicijative koje se preuzimaju treba da uzmu u obzir potrebe i okolnosti u kojima se nalaze Romkinje. Politike moraju biti usmerene na prevazilaženje svih oblika diskriminacije, barijera u pristupu zdravstvenoj i dečijoj zaštiti, nasilja u porodici i eksploataciji.

Princip br. 6: Transfer politika zasnovanih na dokazima

Ono što je ključno je da države članice uče iz sopstvenih inicijativa i dele svoja iskustva sa drugim državama članicama. Razvoj, implementacija i monitoring politika inkluzije Roma zahtevaju dobru bazu redovno sakupljenih podataka o ekonomsko-socijalnom položaju. Potrebno je uzeti u razmatranje i politike socijalne inkluzije usmerene na druge ranjive grupe.

Princip br. 7: Upotreba instrumenata Zajednice

Od presudnog je značaja da države članice u potpunosti iskoriste instrumente zajednice u nastojanjima usmerenim ka inkluziji Roma, uključujući pravne instrumente (Direktivu o rasnoj jednakosti, Okvir EU za nacionalne strategije integracije Roma, Odluku o borbi protiv rasizma i ksenofobije), finansijske instrumente (Evropski socijalni fond, Evropski fond za regionalni razvoj, Evropski fond za poljoprivredu i ruralni razvoj, Instrument za pretpristupnu pomoć (IPA)) i instrumente koordinacije (Otvoreni metodi koordinacije). Države članice treba da osiguraju upotrebu finansijskih instrumenata u skladu sa Zajedničkim osnovnim principima i da iskoriste ekspertizu Evropske komisije u pogledu evaluacije politika i projekata. Reviziju i razmenu dobrih praksi vrši EURoma (Evropska mreža za socijalnu inkluziju Roma pod okriljem strukturnih fondova).

Princip br. 8: Uključivanje regionalnih i lokalnih vlasti

Države članice treba da dizajniraju, razviju, implementiraju i evaluiraju politike inkluzije Roma u bliskoj saradnji sa regionalnim i lokalnim vlastima, budući da ove vlasti imaju ključnu ulogu u oblikovanju praktičnih ishoda politika.

Princip br. 9: Uključivanje civilnog sektora

Države članice treba da dizajniraju, razviju, implementiraju i evaluiraju politike inkluzije Roma u bliskoj saradnji sa akterima civilnog društva kao što su nevladine organizacije, socijalni partneri, univerziteti i istraživači. Ovo je suštinski važno za mobilizaciju i širenje stručnog znanja neophodnog u javnoj debati i razvoju odgovornosti u procesu donošenja politika.

Princip br. 10: Aktivno učešće Roma

Uključivanje Roma u svaku fazu procesa povećava efikasnost politika. Rome je potrebno uključiti i na nacionalnom i na nivou EU kroz doprinos romskih stručnjaka i javnih službenika, kao i konsultovanjem sa nizom romskih aktera prilikom kreiranja, implementacije i evaluacije politika. Politike inkluzije treba da budu zasnovane na principima otvorenosti i transparentnosti i na pronalaženju odgovora na komplikovana i tabu pitanja na prikladan i efikasan način. Podrška punoj participaciji Roma u javnom životu, podsticanje njihovog aktivnog građanstva i razvoj njihovih ljudskih resursa su od presudnog značaja.

- Izvor: http://www.coe.int/t/dg4/youth/Source/Resources/Documents/2011_10_Common_Basic_Principles_Roma_Inclusion.pdf

U prošlosti često zanemarivan, princip 10 je od posebne važnosti za uspeh svake politike usmerene na Rome. Asocijacije i zajednice Roma imaju presudnu ulogu u podizanju svesti i podsticanju veće participacije Roma. Njihovo uključivanje može pomoći u osiguranju relevantnosti intervencije, izgradnji osećaja vlasništva nad intervencijom među Romima i održivosti same intervencije. Izgradnja kapaciteta romskih organizacija u smislu njihovog aktivnog angažmana u razvoju, implementaciji i monitoringu politika treba da bude sastavni deo svih intervencija, zajedno sa uspostavljanjem relevantnih platformi, mreža i načina za pristup resursima kako bi se intenzivirala razmjena znanja i iskustava.

UTICAJ KLJUČNIH PITANJA NA KREIRANJE POLITIKA

Politike i programi usmereni na romske zajednice

Nezapaćena ekonomsko-socijalna marginalizacija pripadnika romskih zajednica pruža jako opravdanje za politike i programe usmerene posebno na ovu grupu. Međutim, vrlo je očigledno da ne postoji jedan „najbolji” način pristupa Romima imajući u vidu heterogenost romske populacije u smislu njihovog učešća na tržištu rada i nivoa socijalne inkluzije. Institucionalni i politički okviri kao i društveno okruženje, takođe značajno variraju od zemlje do zemlje pa čak i unutar pojedinačnih zemalja.

Važan izazov prilikom odabira romskih zajednica kao ciljnih grupa jeste izbor kriterijuma za njihovu identifikaciju. Jedna od opcija je samoidentifikacija, ali se njome rizikuje da neke od zajednica ne budu zastupljene budući da neki Romi odbijaju da navedu svoju etničku pripadnost, pogotovo pred državnim organima - zbog predrasuda, nedostatka samopouzdanja ili straha³⁷. Nadalje, samoidentifikacija povećava mogućnost zloupotrebe od strane pripadnika neromskih populacija. Kada su politike jasno usmerene na Rome, postoji rizik od povećanog neprijateljskog raspoloženja pripadnika neromskih naroda i od stigmatizacije Roma, posebno u kontekstima gde su antiromsko raspoloženje i diskriminacija široko rasprostranjeni. Ovo je naročito moguće tamo gde je siromaštvo i socijalnoj isključenosti izložena neromska populacija.

S druge strane, pretpostavka o identitetu Roma može biti zasnovana na procenama, na primer, o prebivalištu u poznatom romskom naselju. Ipak, iskustvo pokazuje da ukoliko programi nisu jasno usmereni na Rome, oni često bivaju zanemareni ili im bude dodeljena samo marginalna uloga u razvoju i implementaciji programa, što samo produžava njihovu izloženost diskriminaciji i ostavlja ih u nepovoljnom položaju. Čvrsti naponi da se među Romima prošire informacije o programima koji nisu namenjeni isključivo pripadnicima određenog naroda, i podrška Romima da prevaziđu prepreke koje ih sprečavaju da učestvuju i istraju u programima podrške, uz pomoć, na primer, mentora koji će pratiti njihovo učešće, su pokazali da se participacija Roma u programima povećala. Programi mentorstva za Rome su stoga veoma brojni u Centralnoj i Istočnoj Evropi ali je ipak samo nekoliko njih fokusirano prvenstveno na zapošljavanje.

Programi u oblasti zapošljavanja koji su jasno usmereni na pripadnike određenog naroda su retki u zemljama Centralne i Istočne Evrope, a tamo gde postoje funkcionišu na lokalnom nivou. Takvi programi su obično manjeg obima ali kompleksni, i realizuju se u pojedinačnim zajednicama u partnerstvu sa ili od strane lokalnih romskih ili pro-romskih organizacija civilnog društva. Takvi projekti obično sadrže više aspekata i posebnu pažnju poklanjaju pružanju pomoći Romima i inkluziji Roma. Međutim, održivost finansiranja ovih programa predstavlja opšti problem. Takođe, veoma je teško intenzivirati ove programe jer se oni obično vezuju za specifične karakteristike lokalne zajednice ili određene dinamične lidere³⁸.

Nekoliko studija čiji su predmet analize bile metode definisanja ciljnih grupa kod aktivnih politika tržišta rada (Active Labour Market Policies - ALMP) je pokazalo da definisanje ciljnih grupa

37 Evropska komisija, „Za Rome, sa Romima”, Biken br. 2, april 2016, str. 3a, 2015

38 V. Mesing, *Aktivne politike tržišta rada sa mogućnošću uticaja na zapošljavanje Roma u 5 zemalja EU*, Radni dokument NEUJOBS, br. 19.2, Budimpešta, Centralno-evropski univerzitet, 4. jun 2013.

zasnovano na multidimenzijalnosti ima najviše šansi da dopre do najranjivijih grupa³⁹. Takav metod definisanja ciljnih grupa prepoznaje da se najranjive populacije nalaze u višestruko nepovoljnom položaju na tržištu rada. Međutim, ovakav multidimenzionalan pristup u definisanju ciljnih grupa se retko primenjuje zbog kompleksnosti dizajna, implementacije i monitoringa.

Nedostatak podataka i procena uticaja

Podaci su od presudnog značaja za razvoj i implementaciju politika i programa zasnovanih na dokazima, kao i za praćenje i procenu njihovog uticaja. Efikasan razvoj politika usmerenih na Rome, i posebno na mlade Rome, je otežan usled nedostatka podataka razvrstanih u odnosu na etničku pripadnost. 2011. godine, sprovedene su dve paralelne i komplementarne studije u nastojanju da se mapira položaj Roma u EU i susednim zemljama; jedna, koju su realizovali UNDP i Svetska banka, se bavila ekonomsko-socijalnim aspektima dok je druga, sprovedena od strane Agencije za osnovna prava EU (EU Agency for Fundamental Rights — FRA) bila usmerena na ostvarivanje osnovnih ljudskih prava, kao i na obrazovanje, zapošljavanje i stanovanje. Ipak, i pored ova dva vrlo korisna izvora podataka, postojani podaci o stanju romskih zajednica ostaju ograničeni u svim zemljama u kojima žive Romi. Na osnovu podataka Eurostat-a, španska nevladina organizacija *Fundacion Secretariado Gitano* je, uz podršku Strukturnog fonda EU, uspela da razvije inovativnu metodologiju za poređenje položaja romske populacije u Španiji u pogledu zapošljavanja i socijalne inkluzije u 2005. i 2011. godini⁴⁰.

Imajući u vidu važnost podataka o Romima, vlade zemalja Istočne i Centralne Evrope su pozivane da prikupljaju podatke u odnosu na etničku pripadnost, ali se to do danas nije desilo⁴¹. Ovo delimično proizilazi iz ustanovljene prakse koja zabranjuje kreiranje indikatora tržišta rada u odnosu na etničku pripadnost iz razloga zaštite ličnih podataka. Studije su, međutim, pokazale da nacionalni pravni okviri u potpunosti poštuju međunarodne standarde o zaštiti ličnih podataka koji dozvoljavaju prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti pod određenim uslovima⁴². U svom izveštaju iz 2007. godine o borbi protiv rasizma i netolerancije, Evropska komisija je istakla da prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti mora „da zadovolji tri osnovna principa; mora postojati jasan pristanak za prikupljanje ovih podataka, prikupljanje podataka mora biti u javnom interesu, ili pak pravna obaveza“. Komisija je dodala i sledeće: „Čini se mogućim i neophodnim pomiriti efikasnu zaštitu privatnosti i javnih sloboda i prikupljanje podataka u svrhu borbe protiv rasne diskriminacije.“⁴³. Ipak, 2014. godine Komisija je prepoznala da će prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti biti izvodljivo samo ukoliko postoje efikasne mere za borbu protiv rasprostranjene diskriminacije Roma. Kako se navodi u *Izveštaju o zdravlju Roma* iz 2014. „da bi se uspešno prikupljali podaci u odnosu na etničku pripadnost, najpre se mora rešiti problem straha i diskriminacije koji očigledno vladaju u odnosu na romsku

39 K. Subarao i drugi, *Javni radovi kao sigurnosna mreža: dizajn, podaci, i implementacija*, Vašington D.C., Svetska banka, 2013; V. Mesing i G. Flek, *Transformacija politika zapošljavanja Roma*; K. Fazekas, A. Lovac, A. Telegdi (ur.), *Mađarsko tržište rada*, 2010; *Revizija i analiza*, Budimpešta, Institut za ekonomiju, NFZ - Nacionalna fondacija za zapošljavanje, 2010, str. 83-98

40 Za više informacija, pogledajte https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/employment/en_cifras.html

41 UK je jedna od retkih zemalja u kojoj je prikupljanje podataka o etničkoj pripadnosti postalo ključni deo kreiranja javnih politika. Britanski pristup podrazumeva da se prikupljanje podataka o rasnom ili etničkom poreklu ne smatra diskriminatornim (podaci se u svakom slučaju daju anonimno) i sprovodi se u svrhu implementacije i verifikacije politika jednakosti.

42 C. McDonald i K. Negrin, *Bez podataka - nema ni napretka: zaključci po zemljama*, Budimpešta, Fondacija za otvoreno društvo, Kancelarija za romsku inicijativu, 2010.

43 P. Simon, „*Etnička statistika i zaštita podataka u zemijama Saveta Evrope - studija*, Strazbur, Savet Evrope i Evropska komisija protiv rasizma i netolerancije, oktobar 2007.

populaciju u oblasti zdravstva, stanovanja, obrazovanja i zapošljavanja od strane policije, medija i opšte javnosti.⁴⁴

Pored evidentnih statističkih nedostataka, istraživači ističu i oskudnost sprovedenih procena uticaja programa usmerenih na Rome koji su realizovani, npr. u okviru Dekade Roma⁴⁵. Čak i onda kada je uložena napor da se prikupe podaci i uradi monitoring, dešava se da podaci ne budu prilagođeni merenju uticaja usled nedostatka svesti o važnosti protivčinjenične procene uticaja ili stručne primene metoda procene⁴⁶. Identifikacija i razvoj uspešnih pristupa i primena onih koji su se pokazali najefikasnijim se oslanja na detaljnu procenu uticaja, koja se u praksi još uvek retko sprovodi. Kako bi intenzivirali procenu rezultata politika i programa zapošljavanja mladih, MOR je pristupila regionalnoj inicijativi pod nazivom Taqueem (na arapskom: procena) koja se sprovodi na Bliskom Istoku i u severnoj Africi⁴⁷.

Rodna pitanja i osnaživanje žena

Realnost romskih žena i devojčica oblikuju višestruki i međusobno isprepleteni oblici diskriminacije. Romske žene ne samo da imaju lošije izgleda za zapošljavanje i niže plate u odnosu na žene neromskog porekla, već su u većini zemalja Centralne i Istočne Evrope razlike u pogledu mogućnosti na tržištu rada između romskih žena i muškaraca veće u odnosu na one koje postoje između žena i muškaraca neromskog porekla⁴⁸.

Romske žene beleže lošije rezultate u odnosu na muške pripadnike ove populacije u oblastima obrazovanja, zapošljavanja i zdravstva. Studija FRA pokazala je da u svim zemljama članicama EU koje su učestvovala u istraživanju, 37% žena Romkinja u odnosu na 50% muškaraca Roma starosti 16-24 godine nastavlja obrazovanje nakon navršenih 16 godina⁴⁹. Učešće Romkinja na formalnom tržištu rada je nisko: u proseku, u državama članicama EU, 21% Romkinja ima plaćen posao, u odnosu na 35% muškaraca Roma⁵⁰. Muškarci Romi su češće samozaposleni (25%) ili rade na ad-hoc poslovima (28%) u odnosu na Romkinje (13% odnosno 15%)⁵¹. Udeo Romkinja na neformalnom tržištu rada je veći u odnosu na muškarce Rome, a najčešće obavljaju dnevne poslove u poljoprivredi ili su neformalno zaposlene u domaćinstvima⁵².

Pored opšte stambene segregacije i lošeg ekonomsko-socijalnog položaja romskih domaćinstava, barijere sa kojima se mlade Romkinje suočavaju prilikom zapošljavanja uključuju i segregaciju po osnovu zanimanja i privredne grane, niži nivo obrazovanja i tradicionalno shvatanje rodni uloga prema kojem žene brinu o deci i domaćinstvu⁵³. Romska domaćinstva su veća od domaćinstava neromskih naroda i Romkinje imaju više dece u odnosu na opštu populaciju. Ako se tome doda ograničen pristup sistemu

44 Matrix i Evropska komisija, *Izveštaj o zdravlju Roma: zdravstvena statistika romske populacije i prikupljanje podataka u zemljama članicama Evropske unije*, avgust 2014, str. 112

45 O. avgust *Romski i neromski narodi*, op. cit.19

46 Za više informacija i izvora o proceni uticaja, pogledajte: <http://www.3ieimpact.org/en/evaluation/resources/impact-evaluation-resources/>

47 Za više informacija i izvora, pogledajte <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/projects/evaluation/about/lang-en/index.htm>

48 Evropski parlament, Komitet za inostrane poslove, *Izveštaj o godišnjem izveštaju o ljudskim pravima u svetu 2012. godine i politika Evropske unije u tom pogledu*, 2. novembar 2013, A7, 0418/2013

49 AOP, *Analiza rezultata studije o Romima AOP po polu*, str. 7

50 AOP, *Analiza rezultata studije o Romima AOP po polu*, isto, str. 9

51 AOP, *Analiza rezultata studije o Romima AOP po polu*, isto, str. 1

52 AOP, *Položaj Roma*, op. cit, Mesing, V, Kettevagott munkapiac, szetforgacsok tarsadalom [Tržište rada presječeno na pola, dezintegrirano društvo], I. Kovač i dr. (ur.), *Tarasadalmi integraco a jelenkori Magyarorszagon [Socijalna integracija u savremenoj Mađarskoj]*, Budimpešta, Argumentum Publ, 2012.

53 AOP, *Siromaštvo i nezaposlenost*, op. cit, str. 9,17

brige o deci, onda je to velika prepreka za zapošljavanje Romkinja. Romi stupaju u brak rano, a brak nameće određeni obrazac ponašanja, pogotovo u oblasti obrazovanja. Istraživanje u državama članicama EU je pokazalo da se samo 6% Romkinja starosti 16-17 godina, koje su u braku ili vanbračnoj zajednici, nalazi u sistemu obrazovanja u odnosu na 36% žena neromskog porekla koje pripadaju istoj starosnoj grupi. Romkinje stare 16-17 godina koje su u braku ili vanbračnoj zajednici češće su domaćice u odnosu na neudate Romkinje iste starosne dobi (42% odnosno 16%)⁵⁴.

Mlade Romkinje — kao i mlade žene neromskog porekla — suočavaju se sa dodatnom diskriminacijom prilikom zapošljavanja, kada im se, npr. uskraćuje zaposlenje zato što postoji mogućnost da u skorom periodu ostanu trudne ili se pak od njih zahteva da se podvrgnu testovima trudnoće.

Situacija na tržištu rada i diskriminacija sa kojom se suočavaju romske žene imaju očigledan uticaj na sveukupni ekonomsko-socijalni položaj domaćinstava, ali su posledice vidljive i na individualnom planu kao i u međusobnim odnosima u domaćinstvu. Iskustvo na globalnom nivou pokazuje da stanje nedovoljne osnaženosti žena ima višestrukl uticaj na decu i značajan je uzrok međugeneracijskog siromaštva. U mnogim romskim porodicama, ograničene mogućnosti žena da učestvuju u donošenju odluka na nivou domaćinstva lišava ih mogućnosti ličnog izbora i izbora majčinstva, odnosno mogućnosti da kontrolišu rađanje, da se slobodno kreću u zajednici, da ostvare svoja politička, ekonomska i socijalna prava.

Nepoverenje prema državnoj administraciji i javnim ustanovama

Mnogi Romi trpe diskriminaciju u odnosima sa institucijama, kao što su škole, biro i rada i druge javne ustanove na centralnom i lokalnim nivoima. Ovakvo iskustvo doprinosi široko rasprostranjenom utisku među Romima da se na njih ne primenjuje princip jednakosti pred zakonom. Ako se tome doda i nizak nivo zašupljenosti Roma u političkim telima, onda to negativno utiče na njihovo poverenje u državne organe i narušava njihovu veru u to da će oni imati stvarne koristi od državnih programa — što, u krajnjem, za posledicu ima negativan rezultat programa i politika tržišta rada.

Na ostvarivanje prava utiče i nedostatak svesti romske populacije o mogućnosti pravne zaštite protiv diskriminacije ili, pak, nedostatak pravne pomoći u postupku podnošenja zahteva i ulaganja žalbi. Ovo je ozbiljan problem, budući da je svest o ljudskim pravima, o tome na koji način se moguće odupreti i boriti protiv diskriminatornih politika i o tome kako se prava mogu zahtevati i garantovati, osnovni preduslov za efikasno ostvarivanje tih prava. Ne može se od Roma očekivati da prijave slučajeve diskriminacije ukoliko nisu svesni svojih prava u ovom pogledu i ukoliko nemaju poverenja u organe nadležne za procesuiranje njihovih žalbi. Romi retko učestvuju u analizi problema koji utiču na njihove zajednice ili u donošenju mera koje bi promenile takvu situaciju. Ako i postoje organi kojima upravljaju Romi, njihova snaga da proizvedu pozitivne promene za širu zajednicu je često nedovoljna, a njihov demokratski legitimitet doveden u pitanje, i unutar i izvan zajednice. Loš odnos lokalne administracije koja je radila na sprovođenju mera tržišta rada prema Romima u prošlosti, pojačao je nepoverenje Roma u državne organe i smanjio njihova očekivanja u tom pogledu.

Narušen odnos između Roma, s jedne, i državnih organa i pravnog sistema, s druge strane, je važan činilac u kojem leži razlog kontinuirane diskriminacije Roma, njihovog ograničenog pristupa zapošljavanju i produžene ekonomsko-socijalne marginalizacije. On takođe doprinosi ograničenom uticaju politika inkluzije u čijem kreiranju često ne učestvuju predstavnici zajednica na koje se te politike primenjuju.



© ILO / Roland Bangó



International
Labour
Organization

2

PRAVNI INSTRUMENTI I PRISTUPI



© Csaba Csóka

POGLAVLJA DVE

REZIME

Međunarodni pravni instrumenti, uključujući i Konvencije MOR-a, od zemalja zahtevaju da na nacionalnom nivou usvoje legislativu koja se odnosi na jednakost i nediskriminaciju. Države članice Evropske unije su u obavezi da primenjuju važno zakonodavstvo o jednakim mogućnostima i ravnopravnom tretmanu. Međutim, zaštita koju ova vrsta zakonodavstva obezbeđuje je ograničena usled izazova koji se vezuju za postojanje svesti, tumačenje zakonodavstva, njegovu implementaciju odnosno primenu u praksi. Pravni instrumenti koji regulišu zabranu diskriminacije nisu sami po sebi dovoljni za prevazilažanje diskriminacije sa kojom se suočavaju pripadnici romske populacije. Predostrožnost od strane državnih organa u pogledu poštovanja principa jednakih mogućnosti, s jedne strane, i angažman onih koji traže pravdu za Rome na nivou pojedinačnih slučajeva ili zajednice, sa druge, su nezamenljivi. Ključ za postizanje društvene promene leži u aktuelizaciji problema sa kojima se suočavaju Romi, odnosno u kreiranju osnovnog sadržaja i oblikovanju postupaka političkih intervencija za primenu principa nediskriminacije i socijalne inkluzije⁵⁵.

Nadalje, pozitivna akcija jasno usmerena na stvaranje jednakih mogućnosti za pripadnike diskriminiranih odnosno grupa koje su u nepovoljnom položaju u odnosu na druge katkad može biti neophodna kako bi se kreirao pogodan teren koji će ovim grupama omogućiti pristup javnim ustanovama, resursima i naknadama⁵⁶. Najjača forma ovakvih akcija je povlašćeni tretman ili afirmativna akcija, a mogu se primenjivati i programi namenjeni posebnim grupama sa ciljem da uklone barijere u pogledu jednakih mogućnosti za pristup i učešće. Iako se ovakve vrste intervencija smatraju privremenim merama, iste često iziskuju kontinuirano zalaganje tokom vremena, zbog prirode akumuliranih nedostataka.

55 A. Koce i dr, *Programiranje strukturnih fondova za inkluziju Roma 2012-20: Iskoristiti fondove EU za Rome „MtM program”*, priručnik, Budimpešta, Fondacija za otvoreno društvo, 2014.

56 A. Koce i drugi, *Programiranje strukturnih fondova za inkluziju Roma 2012-20*, isto.

ŠTA JE DISKRIMINACIJA?

Diskriminacija na tržištu rada se definiše kao „svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva“ koje narušava ili anulira jednakost mogućnosti i ravnopravan tretman prilikom zapošljavanja i izbora zanimanja. Ovakav nejednak tretman se ne vezuje za kompetencije koje određena osoba poseduje ili specifične zahteve radnog mesta. Konvencija MOR-a o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju) iz 1958. (Konvencija br. 111) (→Vidi Okvir 2) zabranjuje diskriminaciju prilikom zapošljavanja ili obavljanja zanimanja po osnovu pola, rase, boje kože, religije, nacionalne pripadnosti, političkog mišljenja ili društvenog porekla, kao i po drugim osnovima koje države članice definišu nakon konsultovanja organizacija poslodavaca i radnika i drugih odgovarajućih tela, ukoliko takva postoje. Pojedine države su usvojile zakonodavstvo koje reguliše jednakost i nediskriminaciju navodeći i druge osnove po kojima zabranjuje diskriminaciju kao što su invaliditet, godine starosti ili status zaraženosti HIV-om. Zakon o jednakim mogućnostima i ravnopravnom tretmanu Evropske unije (EU) zabranjuje diskriminaciju po osnovu rasnog ili etničkog porekla, religije ili verovanja, invaliditeta, godina starosti, seksualne orijentacije i pola⁵⁷.

Diskriminacija može biti direktna i indirektna. Direktna diskriminacija se dešava kada se zakonima, pravilima ili u praksi eksplicitno navodi određeni osnov kao što su pol ili rasa za osporavanje jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana. Indirektna diskriminacija se dešava onda kada pravila deluju neutralno, ali u praksi dovode do izuzimanja ili narušavanja principa jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana (Konvencija MOR-a br. 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958, član 1, st. 1, al. a). Iako je postignut značajan napredak u definisanju direktne diskriminacije u nacionalnom zakonodavstvu, definisanje indirektna diskriminacije ostaje izazov, pogotovo u slučajevima kada se diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti ukršta sa diskriminacijom po osnovu pola, religije, društvenog porekla ili zdravstvenog stanja (invaliditet).

Da bi se eliminisala diskriminacija potrebno je ukloniti prepreke za jednak pristup društvenim ulogama i resursima kao što su: usluge, obuka, kvalitetno obrazovanje, vlasništvo nad zemljom i korišćenje zemlje i kredita. Takođe, potrebno je stvoriti pogodno tlo za osnivanje i vođenje biznisa i eliminisati diskriminaciju: prilikom zapošljavanja, pri raspodeli poslova, u pogledu uslova rada, određivanju plata i beneficija, pri unapređenju, kod otpuštanja i otkaza ugovora o radu⁵⁸. Jednak tretman na radu znači da svakom pojedincu treba da budu obezbeđene jednake mogućnosti da u potpunosti razvije svoje znanje, veštine i kompetencije koje su relevantne za karijeru koju želi izgraditi, uz poštovanje principa jednake zarade (pogledati Konvenciju MOR-a 100 o jednakim nadoknadama, 1951).

57 EU je donela tri direktive koje se odnose na diskriminaciju: Direktivu o rasnoj jednakosti (Direktiva 2000/43/EZ), Direktivu o uspostavljanju opšteg okvira pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja (Direktiva 2000/78/EZ), i Direktivu o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (Direktiva 2006/54/EZ). Pogledau: Evropska komisija, Borba protiv diskriminacije, 23. mart 2016.

58 MOR, *Deklaracija o osnovnim principima i pravima na radu: Eliminacija diskriminacije prilikom zapošljavanja i obavljanja zanimanja*



© ILO / Roland Bangó

Okvir 1: Konvencija MOR-a 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1959.

Konvencija definiše „diskriminaciju” u članu 1, st.1 kao:

- a) Pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji kože, polu, religiji, političkom mišljenju, nacionalnoj pripadnosti ili društvenim poreklu, koji za posledicu imaju uništavanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja;
- b) Svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva koje za posledicu ima uništavanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja, koje će moći pojedinačno odrediti zainteresovana država članica nakon konsultovanja reprezentativnih organizacija poslodavaca i radnika, ukoliko takve postoje, i drugih odgovarajućih organa.

U smislu ove Konvencije, zapošljavanje i zanimanje uključuju pristup stručnom obrazovanju i obuci, zapošljavanju i određenom zanimanju, kao i uslove zaposlenja (član 1, st. 3).

Konvencija poziva na usvajanje nacionalnih politika za eliminisanje diskriminacije u pogledu pristupa zapošljavanju, obuci i uslovima rada, po osnovu rase, boje kože, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti i društvenog porekla i, u skladu sa tim, na promociju jednakih mogućnosti i ravnopravnog tretmana (član 2).

- Celokupan tekst Konvencije možete pogledati na: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12000:0::NO::>

Diskriminacija u obrazovanju i zapošljavanju

Obrazovni putevi mnoge romske dece odraz su postojećih oblika diskriminacije i, u isto vreme, stvaraju osnov za nastavak diskriminacije i u toku rada. Mnoga romska deca pohađaju geografski izdvojene škole lošeg kvaliteta. Neka deca su smeštena u škole za decu sa posebnim obrazovnim potrebama iako ne pripadaju toj kategoriji dece. Indeks inkluzije Roma pokazuje da je u periodu od 2005. do 2015. godine u Slovačkoj učešće romske dece u školama za decu sa posebnim obrazovnim potrebama poraslo sa 31 na 51%. Broj romske dece u školama za decu sa posebnim obrazovnim potrebama u Srbiji u 2015. je 36 puta veći od broja dece neromskog porekla u odnosu na 2005. godinu⁵⁹.

U redovnim školama, učenici romskog porekla su na meti diskriminatornog ponašanja nastavnika i učenika neromskog porekla. Neko deci nije omogućen pristup obrazovanju zbog njihove nemogućnosti da zadovolje administrativne zahteve u smislu dostavljanja zvanične dokumentacije — izvoda iz knjige rođenih ili uverenja o prebivalištu.

Rezultat navedenog je da mnogi mladi Romi po završetku srednje škole ne upisuju fakultet. Devojke i mlade žene, kao i mladi Romi sa invaliditetom se suočavaju sa najvećim izazovima. Ograničen pristup obrazovanju Rome tera na bavljenje poslovima koji zahtevaju nekvalifikovanu radnu snagu u neformalnoj ekonomiji ili pak na ivici formalnog tržišta rada. Nacionalne službe za zapošljavanje (Public Employment Services - PES) pružaju ograničenu pomoć Romima koji traže zaposlenje osim kroz programe javnih radova koji obično ne pružaju mogućnost za obuku. Uprkos postojanju zakonodavstva protiv diskriminacije u zemljama u kojima živi značajan broj pripadnika romske populacije, diskriminacija Roma od strane poslodavaca je uobičajena⁶⁰.

Dokazi o postojanju diskriminacije postoje u svakoj fazi zaposlenosti: u periodu selekcije i prilikom zapošljavanja; kod uslova rada, uključujući zarade; u procesu stručnog usavršavanja, kod napredovanja u karijeri i u procesu unapređenja. Izraz „stakleni plafon” se često koristi za označavanje barijera sa kojima se sreću žene prilikom napredovanja ka višim pozicijama — u slučaju Roma, „staklena kutija” blokira pristup svim fazama zaposlenosti. Uprkos povećanju opšteg nivoa obrazovanja, svršeni romski studenti uglavnom nalaze posao samo u oblastima koje se vezuju za Rome, kao što su pružanje usluga drugim Romima ili sprovođenje politike za Rome. U Slovačkoj, koja ima značajno veći broj univerzitetski obrazovanih Roma u odnosu na druge zemlje, skoro svi rade na poslovima koji se tiču Roma, kao što su socijalni radnici za Rome, ili u Vladinoj kancelariji za romska pitanja⁶¹.

Ukorenjeni strukturni i kulturni obrasci diskriminacije vode stanju u kome se krivica pripisuje žrtvi. Tako se, uprkos značajnim pokazateljima da Romi cene plaćene poslove, njihova isključenost sa tržišta rada često smatra problemom koji su sami uzrokovali⁶².

59 Sekretarijat Dekade za inkluziju Roma, Indeks inkluzije Roma 2015, Budimpešta, 2015.

60 Evropski centar za prava Roma (ECPR), *Staklena kutija: Isključenost Roma iz zapošljavanja*, Budimpešta, Westimprim bt, 2007.

61 ECPR: *Staklena kutija*, op. cit.

62 N. O'Higgins i A. Ivanov, *Prilike za obrazovanje i zapošljavanje Roma, Komparativne ekonomske studije*, (2006, tom 48, br. 1), str. 6-19

Slaba primena zakona

Kako to nameću međunarodni pravni instrumenti, uključujući Konvencije MOR-a i pravo Evropske unije, vlade su u obavezi da usvoje nacionalne zakone o anti-diskriminaciji. Međutim, postojeći zakoni često se ne implementiraju u potpunosti, a nedostatak svesti o diskriminaciji je uobičajen. U nekim zemljama, antidiskriminatorno zakonodavstvo je fokusirano na pojedinačne slučajeve, što znači da isto ne zalazi u postojanje široko rasprostranjene strukturne nejednakosti. U nekim slučajevima, izostaje posvećenost javnog sektora. Iako je javni sektor često jedan od najvećih poslodavaca, Rom zaposlen u javnom sektoru je retkost. Takođe, uprkos nedavnom političkom pritisku sa ciljem inkluzije Roma, obavezne obuke o prevenciji diskriminacije za zaposlene u državnim institucijama su retke. Ne postoji konsenzus o primeni privremenih specijalnih mera za regulisanje zapošljavanja Roma u javnom sektoru.

Ograničena svest o pravima

Prema studiji iz 2011. koju je sproveda Agencija za osnovna prava EU, skoro polovina ispitanih Roma je izjavila da je iskusiila diskriminaciju, i to u proseku 11 puta u prethodnih 12 meseci⁶³. S druge strane, mali broj Roma je svestan prava koja im garantuju zakoni. U državama članicama EU, samo 35% romskih žena i 45% romskih muškaraca su znali za postojanje zakona protiv diskriminacije koji se na njih primenjuju prilikom traženja zaposlenja⁶⁴.

Ograničen pristup pravdi

Ograničena svest Roma o njihovim pravima zasigurno je glavni izvor ranjivosti ove populacije. Evropski centar za prava Roma naglašava postojanje širokog spektra prepreka za pokretanje postupaka pred sudovima i za dobijanje brze i pravedne presude u istim. Barijere uključuju „faktička ograničenja kao što su nedostatak adekvatnih zakona kojima se definiše zločin ili dozvoljava civilno obeštećenje, manjak volje/odlučnosti/ istrajnosti kod tužilaca i inspektora, imunitet koji određene pojedince ili institucije štiti od tužbi, proceduralna ograničenja, kao i ograničenja praktične prirode kao što su nedostatak sredstava ili pristupa advokatu.”⁶⁵. Nadalje, kada sudovi prenatrpani predmetima i loše pripremljene sudije sprečavaju adekvatno deljenje pravde, pravosudni sistem snosi posledice. Tamo gde inspektori, tužioci i sudije imaju unapred usvojena zapažanja, kada su pristrasni ili imaju predrasude u odnosu na Rome, pravičnost postupaka je dovedena u pitanje.

Isprepletani oblici diskriminacije

Osnovi na kojima se zasniva diskriminacija — etnička pripadnost i pol, ili etnička pripadnost i godine starosti, ili etnička pripadnost, pol i godine starosti, ili invaliditet, najčešće su međusobno usko povezani. Romske žene i devojke će se verovatno suočiti sa isprepletanim oblicima diskriminacije po osnovu pola i etničke pripadnosti: na primer, one su obično u većoj meri zadužene za obavljanje poslova (brigu o porodici i deci i obavljanje kućnih poslova) u domaćinstvima, sa veoma ograničenim pristupom sistemu brige o deci, u isto vreme nastojeći da zarade obavljajući poslove van domaćinstva. Borba protiv isprepletanosti oblika diskriminacije ostaje veliki izazov za politički i pravosudni sistem.

63 Agencija za osnovna prava EU (FRA), *Istraživanje EU o manjinama i diskriminaciji: sažeti izveštaj o Romima*, Budimpešta, 2009.

64 AOR *Siromaštvo i nezaposlenost: Položaj Roma u 11 zemalja članica EU - sažeti izveštaj o Romima*, Luksemburg, 2014.

65 ERRC: *Osujećen put: Romi i pristup pravdi*, 10 april 2001.

PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE

Imajući u vidu sveprisutnost diskriminacije, borba protiv nje može biti efikasna samo ukoliko se vodi na različitim nivoima i različitim sredstvima: zakonodavnim i sudskim akcijama, javnim politikama i programima kao što su podizanje svesti, afirmativna akcija i obeštećenje pojedinaca i grupa koje su bile žrtve diskriminacije, kao i aktivan angažman socijalnih partnera i organizacija civilnog društva.

Štaviše, da bi akcija bila efikasna ona se ne sme fokusirati isključivo na teren diskriminacije; ona mora uzeti u obzir i društveni kontekst i realnost pojedinca. Kada su Romi u pitanju, teško je složiti se oko sveobuhvatne definicije društvene grupe koja je u najvećoj meri izložena diskriminaciji, s obzirom na raznovrsnost uslova života, kultura, jezika, ekonomskog položaja i drugih karakteristika romskih zajednica širom Evrope. Ipak, izloženost diskriminaciji je realna kao i potreba za akcijom.

Borba protiv diskriminacije na više frontova: pristup Međunarodne organizacije rada

Pravni osnov za aktivnosti MOR-a u oblasti diskriminacije čine međunarodne Konvencije i preporuke (→[videti Okvir 1, i odeljak o pravnim instrumentima MOR-a ispod](#)) koje se odnose na jednakost i antidiskriminaciju na radu. MOR izdvaja 4 komponente borbe protiv diskriminacije:⁶⁶

- Jačanje zakonodavstva i promociju njegove efikasne primene;
- Promociju rodne ravnopravnosti kroz integrisanu u koordinisanu globalnu akciju;
- Ugrađivanje principa nediskriminacije i jednakosti u nacionalne politike i programe dostojanstvenog rada i
- Obuku radnika i poslodavaca za korišćenje alata za promociju jednakosti na radnom mestu.

Prepoznajući diskriminaciju kao ozbiljnu barijeru za postizanje dostojanstvenog rada, MOR implementira širok spektar aktivnosti tehničke saradnje sa vladama i socijalnim partnerima i razvija različite alate sa ciljem promocije nediskriminacije u zapošljavanju i zanimanju.

Antidiskriminatorno zakonodavstvo i tela EU

Države članice EU obavezne su poštovati tri direktive: Direktivu 2000/43/EZ o primeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko poreklo, **Direktivu 2000/78/EZ** o uspostavljanju okvira za jednak tretman u pogledu zapošljavanja i zanimanja i Direktivu 2006/54/EZ o sprovođenju načela jednakosti i jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja, kao i posvećenost EU borbi protiv diskriminacije. Direktive su pravno obavezujuće samo za države članice EU, ali pravo i praksa EU imaju uticaj na politike širom Evrope.

Na nacionalnom nivou, organi nadležni za primenu principa jednakosti se bave slučajevima diskriminacije, premda sa različitim stepenima efikasnosti. U svom izveštaju iz 2011. godine, na primer, švedski ombudsman za jednakost priznao je da postoji raspostranjena diskriminacija i

66 MOR, *Jednakost na radu: odgovor na izazove - Globalni izveštaj u skladu sa Deklaracijom o osnovnim principima i pravima na radu*, Izveštaj generalnog direktora, Međunarodna konferencija rada, 96. sednica, Ženeva, 2007.

marginalizacija pripadnika romske populacije u toj zemlji. Međutim, u izveštaju se takođe navodi da Romi retko prijavljuju slučajeve diskriminacije jer nemaju poverenja u institucije⁶⁷.

Januara 2014. godine, Evropska komisija je, nakon procene primene antidiskriminatornih direktiva EU, zaključila da problemi sa kojima se suočavaju Romi često proizilaze iz načina na koji je zakonodavstvo implementirano na regionalnom i lokalnom nivou. Komisija je, stoga, uložila dodatne napore, uključujući i one na lokalnom nivou, kako bi osigurala pravilnu primenu antidiskriminatornog zakonodavstva. Komisija takođe utvrđuje slučajeve kršenja Direktive. U ovom kontekstu, trenutno se ispituje nekoliko slučajeva diskriminacije Roma u pogledu pristupa obrazovanju ili stanovanju⁶⁸.

Podizanje svesti i olakšavanje pristupa pravdi

Pravna pismenost i svest o pravima koja imaju su osnovni preduslovi koje Romi moraju zadovoljiti da bi mogli da ostvare svoja prava pred zakonom. Mere koje vlade preduzimaju sa ciljem promocije podizanja svesti o pravima i unapređenja pravne pismenosti mogu biti različite (videti Okvir 2).

Ipak, najviše na polju podizanja svesti Roma o pravima koje imaju i olakšavanja pristupa pravosudnom sistemu čine organizacije civilnog društva. Njihove aktivnosti obuhvataju kampanje podizanja svesti i informativne sesije, pravne klinike koje nude besplatne pravne savete, kao i strateške sporove praćene širenjem informacija i podizanjem svesti javnosti. Međutim, strateški sporovi su do sada slabo primenjivani u slučajevima diskriminacije Roma pri zapošljavanju.

Okvir 2: Napori uloženi od strane vlada u pravcu promocije prava i pravne pismenosti Roma

- Albanska nacionalna strategija za integraciju Roma sadrži odredbu kojom poziva na informisanje i organizovanje obuka za lidere romskih zajednica, javne ustanove i NVO sektor, o principima antidiskriminacije i pravima koje propisuje radno zakonodavstvo⁶⁹.
- U Portugaliji je uspostavljen online mehanizam pod imenom „Rasizam na internetu”, koji građanima omogućava podnošenje žalbi po osnovu rasne diskriminacije⁷⁰.
- U Mađarskoj je Ministarstvo pravde, u saradnji sa još nekoliko ministarstava, uspostavilo Antidiskriminatornu mrežu korisničkih servisa za Rome čiji je zadatak pružanje besplatne pravne pomoći Romima⁷¹.

67 Švedski ombudsman za jednakost, Prava Roma: diskriminacija, kako popraviti situaciju i na koji način zakon može poboljšati položaj Roma, Odeshog, Danagard LITHO, 2011.

68 Evropska komisija, *Izveštaj o sprovođenju Okvira EU za nacionalne strategije za integraciju Roma*, Brisel, Evropska unija, 2014.

69 Evropska komisija: *Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Evropskom Savetu, Evropskom ekonomsko-socijalnom komitetu i Komitetu regiona: Izveštaj o sprovođenju Okvira EU za nacionalne strategije integracije Roma*, Brisel, 17. jun 2015, COM (2015) 299

70 Evropska komisija: *Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu*, isto.

71 MOR: *Jednakost na radu: Odgovor na izazove*, op. cit.



© ILO / Roland Bangó

Razvoj kapaciteta državnih službenika u pogledu antidiskriminacije i različitosti

Obuke o diskriminaciji su jedan od najznačajnijih vidova podizanja svesti i znanja o ovom problemu i razvoja veština osoba koji su na pozicijama da mogu da utiču na mogućnosti drugih. Cilj ovih obuka je da podignu svest o diskriminatorskim praksama i da preispitaju stavove onih koji su dozvolili da dođe do direktne ili indirektne diskriminacije. Sve javne ustanove mogu imati koristi od izgradnje kapaciteta svojih zaposlenih u pogledu problema sa kojima se suočavaju Romi kao i od praksi koje promovišu antidiskriminaciju, jednakost, inkluziju i različitost. U nekim državama ovakva obuka je obavezna za sve državne službenike (→videti Okvir 3) Međutim, u zemljama sa značajnijim udelom romske populacije, ovakve obuke su retke.

Okvir 3: Razvoj kapaciteta državnih službenika u pogledu antidiskriminacije i različitosti

- U Velikoj Britaniji, Irskoj, Holandiji i Švedskoj, svi državni službenici moraju proći obuku o diskriminaciji, a posebno oni koji rade na pružanju direktnih usluga i oni koji su deo struktura odgovornih za upravljanje ljudskim resursima i zapošljavanje.
- Visoka komisija za migracije u Portugaliji je formirala tim od 30 trenera koji sprovode kampanje podizanja svesti. Portugalija je takođe razvila program obuke i preporuke na teme etničke pripadnosti, migracija i religije namenjene medijima⁷².

- Komisija za borbu protiv diskriminacije Cigana u Švedskoj je razvila edukativne materijale za škole sa ciljem izgradnje svesti mladih protiv rasizma i diskriminacije⁷³.
- U okviru transnacionalnog projekta NET-KARD koji se sprovodi u Italiji, Portugaliji, Španiji i Rumuniji razvijen je set praktičnih vodiča o borbi protiv diskriminacije Roma za pravnike, policijske službenike, udruženja Roma i medije⁷⁴.

Pristup servisima i proaktivan pristup jednakosti

Kao što je već naglašeno, zakonodavstvo mora biti podržano drugim merama kako bi borba protiv diskriminacije bila efikasna. Prepoznavši ovu potrebu, Konvencija MOR-a br. 111 od država članica zahteva da usvoje i implementiraju nacionalne politike o jednakim mogućnostima i ravnopravnom tretmanu sa ciljem eliminacije diskriminacije. Te politike se moraju sprovoditi na više polja i uključivati ne samo eliminaciju diskriminatornih zakona i praksi već i saradnju sa socijalnim partnerima i nadležnim organima, mere pozitivne akcije, promotivne kampanje i koordinisane napore da se principi ugrade u različite javne politike.

Okvir 4: Strategija za uključivanje romske i aškalijske zajednice u kosovsko društvo 2017-2021

Strategija za uključivanje romske i aškalijske zajednice u kosovsko društvo 2017-2021 je osmišljena kako bi obezbedila delotvorno ostvarivanje prava ovih zajednica, i to naročito u oblasti obrazovanja, zapošljavanja, zdravstvenih usluga i stanovanja u skladu sa strategijom EU. Stoga Strategija sadrži četiri različita strateška cilja koji pokrivaju sledeća četiri sektora:

- Povećanje uključivanja i pružanje mogućnosti zarazvoj, osposobljavanje i kvalitetno obrazovanje za pripadnike romske i aškalijske zajednice;
- Poboljšanje ekonomske i socijalne situacije romske i aškalijske zajednice;
- Poboljšanje zdravstvenog stanja i kvaliteta života kod pripadnika romske i aškalijske zajednice;
- Osiguranje adekvatnog održivog stanovanja za romsku i aškalijsku zajednicu u skladu sa važećim zakonodavstvom.

73 Evropska komisija: *Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu*, isto.

74 Fundacion Secretariado Gitano, *NET-KARD projekat*

U nekim slučajevima, formirani su posebni organi i agencije sa ciljem rešavanja problema diskriminacije Roma i pripadnika drugih manjinskih grupa. Tako je u Češkoj formirana Agencija za U
 U nekim slučajevima, formirani su posebni organi i agencije sa ciljem rešavanja problema diskriminacije Roma i pripadnika drugih manjinskih grupa. Tako je u Češkoj formirana Agencija za socijalnu inkluziju, a u Rumuniji Ministarska komisija za romska pitanja.

Institucionalni okvir za zaštitu manjina na Kosovu se sastoji od sledećih institucija:

Konsultativni savet za zajednice je osnovan u skladu sa Zakonom o zaštiti i promovisanju prava zajednica i njihovih pripadnika na Kosovu. Mandat saveza obuhvata prikupljanje i artikulisanje stanovišta zajednica, koordinaciju i konsultovanje među zajednicama, komuniciranje sa državnim institucijama i pružanjem preporuka za alokaciju izvora za relevantne inicijative;

Komisija o pravima i interesima zajednica i povratka, u okviru Skupštine Kosova je odgovorna za razmatranje nacrtu Zakona i formulisanje preporuka za zajednice i povratak;

Kancelarija za dobro upravljanje (KDU) u okviru Kancelarije Premijera (KP), je odgovorna za koordinaciju pitanja ljudskih prava sa svim ministarstvima i opštinama;

Kancelarija za pitanja zajednica (KPZ), u okviru KP-a, koja ima zadatak da osigura da vladine politike i adekvatna dela ispune potrebe i interese zajednica;

Kancelarija poverenika za jezike, u okviru KP, je odgovorna za čuvanje, promovisanje i zaštitu jezika, kao što se predviđa Zakonom o korišćenju jezika.

Opštine, u kojima pripadnici zajednica čine najmanje deset odsto lokalnog stanovništva, imaju dodatne zakonske obaveze, kao što su stvaranje pozicija **zamenika predsedavajućeg skupštine opštine o zajednicama i zamenika gradonačelnika opštine**. Dok je uloga zamenika predsedavajućeg da posluži kao kontakt tačka za pitanja relevantnih zajednica, uloga zamenika gradonačelnika je da savetuje gradonačelnika o pitanjima vezanim za zajednice.

Opštinske kancelarije za zajednice i povratak (OKZP) imaju za cilj da zaštite i promovišu prava zajednica, radi osiguranja jednakog pristupa zajednica javnim uslugama, i radi stvaranja uslova za održivi povratak i reintegraciju izbeglica, raseljenih i repatriiranih lica.

Opštinska komisija za zajednice je odgovorna za razmatranje usklađenosti opštinskih politika, praksi i aktivnosti sa važećim zakonima, što uključuje i praćenje njihovog sprovođenja. Svaku zajednicu koja živi u jednoj opštini zastupa najmanje jedan predstavnik u odboru za zajednice. Predstavnici nevećinskih zajednica u opštini čine većinu članova odbora za zajednice.

Okvir 5: Rezervisana radna mesta za pripadnike određenih zajednica u Opštinskim kancelarijama za zajednice i povratak na Kosovu

Veličina kosovskih Opštinskih kancelarija za zajednice i povratak (OKZP) i broj radnih mesta u njima se određuje na osnovu procenta pripadnika zajednica koji žive u određenoj opštini i njihovih potreba, kao i broja planiranih i/ili očekivanih povrataka ili repatrijacija.

Romi, Aškalije i Egipćani su zastupljeni u radu OKZP u onim opštinama gde ove zajednice predstavljaju značajan deo ukupne populacije. U ovom smislu, ukupno 24 lica romske, aškalijske i egipćanske nacionalnosti je zaposleno u ovim Kancelarijama, od čega su 11 Romi, 7 Aškalije i 6 Egipćani. U nekim opštinama gde Romi, Aškalije i Egipćani predstavljaju značajan deo ukupne populacije, pripadnici jedne od ovih zajednica su imenovani za direktore. Tako je direktor OKZP u opštini Ferizaj/Urosevac pripadnik aškalijske zajednice, dok je direktor OKZP u opštini Gjakova/Djakovica pripadnik egipćanske zajednice.

Ova imenovanja imaju veliki značaj za opštu integraciju Roma, Aškalija i Egipćana pošto šalju pozitivne signale i poruke ovim zajednicama o važnosti obrazovanja i demonstriraju činjenicu da Romi, Aškalije i/ili Egipćani mogu takođe da budu na visokim pozicijama i donosioci odluka u opštinama.

U Velikoj Britaniji se u državnim organima široko primjenjuje institut „pozitivne obaveze” sa ciljem promocije rasne jednakosti.

(→videti Okvir 6).

Okvir 6: Zakon o rasnim odnosima iz 2010. (Velika Britanija)

Izmenama i dopunama Zakona o rasnim odnosima 2010. godine u Velikoj Britaniji je uvedena pozitivna obaveza za posebne državne organe sa ciljem promocije rasne jednakosti. Zakonom se od državnih organa zahteva da preduzmu mere kako bi se:

- Eliminisa nezakonita diskriminacija i
- Promovisala jednakost mogućnosti i dobri odnosi među ljudima različitih rasa.

Zakon takođe nalaže posebne obaveze državnim organima, uključujući preduzimanje obaveznih praktičnih koraka ka ispunjavanju njihove opšte obaveze, kao na primer: pripremu i objavljivanje Plana rasne jednakosti kojim se precizira na koji način taj državni organ planira da ispuni svoju obavezu, ili primenu metoda monitoringa etničkih odnosa i suzbijanje diskriminatorne prakse od strane poslodavaca.

Namećući pozitivnu obavezu državnim organima, Zakon od njih traži da prilikom razvijanja politika, pružanja usluga, definisanja ciljnih grupa i merenja učinka uzmu u obzir rasne nejednakosti. Njime se takođe podrazumeva da revizorski i inspekcijски organi uzmu u obzir rasnu nejednakost prilikom vršenja monitoringa implementacije programa. U praksi, to znači da navedeni državni organi rasnu jednakost moraju smatrati sastavnim delom svog svakodnevnog posla⁷⁵.

75 ERRC: Principi jednakosti: *primeri dobre prakse izvan Jugoistočne i Centralne Evrope*, 2007.

Brojne inicijative nevladinih organizacija usmerene su na podršku učešća romske dece u školama, kao i na unapređenje njihovih postignuća na svim nivoima obrazovanja.

Jedan od izvanrednih primera dobre prakse u ovom pogledu je Romski obrazovni fond koji je do sada obezbedio sredstva za povećano učešće Roma na sim nivoima obrazovanja u 14 zemalja. Fond takođe doprinosi procesima reforme obrazovnih programa, poboljšanju kvaliteta obrazovanja i pruža podršku ukidanju rasne segregacije u obrazovanju.

Podizanje svesti poslodavaca o diskriminaciji

Preduzeća imaju centralnu ulogu u eliminisanju diskriminacije mladih Roma i Romkinja u zapošljavanju. Usvajajući i primenjujući politike zapošljavanja na fer osnovi i mere afirmativne akcije, poslodavci ne samo da pružaju mogućnosti pojedincima, već pomažu u borbi protiv stereotipa. Međutim, poslodavci, kao i drugi akteri u društvenom životu, nisu imuni na sveprisutnu diskriminaciju u društvima u kojima posluju. Stoga je prvi korak ka dobijanju podrške od poslodavaca po pitanju antidiskriminacije upravo podizanje njihove svesti o ovom problemu. Važne uloge u postizanju tog cilja imaju vlade, poslodavačke organizacije i nevladin sektor.⁷⁶⁷⁷

Okvir 7: Inicijative za angažman poslodavaca za obezbeđivanje fer tretmana Roma

Nevladina organizacija IQ Roma Service iz Brna u Češkoj osmislila je projekat usmeren na borbu protiv diskriminacije Roma i pripadnika drugih etničkih manjina prilikom zapošljavanja. Tako je, za vreme trajanja projekta, od 2007. do 2013. godine, ova organizacija dodeljivala titulu „poslodavac koji poštuje etničke različitosti” onim poslodavcima koji u svojim preduzećima primenjuju princip jednakog tretmana i koji ne prave razliku među kandidatima za posao i zaposlenima po osnovu njihove etničke pripadnosti⁷⁶. Projekat je tako dao jasan signal Romima da postoje poslodavci spremni da im pruže jednaku šansu za zaposlenje kao i ostalim kandidatima. Ciljna grupa projekta bio je privatni i neprofitni sektor kao i javni sektor, a isti je sadržao mere za poboljšanje zapošljivosti romske populacije i podršku istoj u traženju posla.

Nekoliko poslodavaca u Finskoj je potpisalo Povelju o različitosti, svojevrsan model monitoringa diskriminacije koji je testiran na radnim mestima. deo ove inicijative obuhvatao je distribuciju promotivnog materijala (kao što je priručnik *Da li bih zaposlio Roma?*)⁷⁷

Vođeni primerima dobre prakse: javne institucije kao uzori

Vlade bi trebalo da slede primer privatnih preduzeća koja podstiču na primenu primene fer politika zapošljavanja.

76 IQ Roma Service, *Početna stranica*

77 Evropska komisija, *Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu*, op. cit; Finsko poslovno društvo (FIBS): *Finska povelja o različitosti*

Okvir 8: Rekrutovanje mladih Roma, Aškalija i Egipćana u kosovsku policiju

U periodu od 2012. do 2014. godine, kosovska policija je predstavljala jedno od državnih tela koje je bilo u fokusu napora organizacija civilnog društva da promovišu zapošljavanje Roma, Aškalija i Egipćana. Usled ovoga, policija je 2014. godine pokrenula inicijativu pod nazivom „Ohrabrivanje mladih pojedinaca iz romske, aškalijske i egipćanske zajednice da pristupe policiji”. U okviru ove inicijative, policijski zvaničnici su, zajedno sa organizacijama civilnog društva, organizovali intenzivnu informativnu kampanju u romskim, aškalijskim i egipćanskim naseljima kako bi mlade obavestili o procesima regrutacije za kosovsku policiju. Kao posledica ovoga, prijavile su se 94 osobe iz ove tri zajednice, a sedam kandidata je primljeno u policijske snage.

Na taj način, one mogu preuzeti vođstvo u primeni principa jednakog tretmana i učiniti da javne institucije postanu uzori u primeni antidiskriminatornih principa i politika. Jedan od načina koji se pokazao od pomoći u prevazilaženju ukorenjene diskriminacije jeste definisanje ciljeva i kvota za zapošljavanje ranjivih grupa. Revizije različitosti unutar javnih ustanova mogu otkriti skrivene predrasude i, ukoliko se sprovedu na participativan način, mogu pomoći u iniciranju promena u datoj organizaciji. Vlade zemalja Centralne i Istočne Evrope do danas nisu u potpunosti preuzele svoju ulogu uzora u inkluziji Roma.

Jedan od načina na koji vlade mogu podsticati inkluziju je kroz proces javnih nabavki. Zahtevati od svih kompanija koje se prijavljuju na javne tendere da u ugovore ugrade i poštuju odredbe jednakosti moćan je podsticaj za donošenje aktivnih mera protiv diskriminacije. Iskustvo SAD i UK pokazuju da ovakva praksa predstavlja efikasan mehanizam koji osigurava da samo one kompanije koje dokažu da u svom poslovanju poštuju principe fer i jednakog tretmana mogu imati pristup javnim sredstvima⁷⁸.

Organi koji prate primenu principa jednakosti

Organi odgovorni za praćenje primene principa jednakosti mogu pomoći u borbi protiv diskriminacije ukoliko imaju odgovarajuće resurse, osoblje i alate kao što su podsticaji i sankcije (→videti Okvir 9).

78 ERRC, *Principi jednakosti*, op.cit.

Okvir 9: Komisija za jednakost Severne Irske

Komisija za jednakost Severne Irske (rane pod nazivom Agencija za fer zapošljavanje) ima široku nadležnost u borbi protiv diskriminacije koja obuhvata inspekcijski nadzor, dodelu podsticaja i sankcionisanje onih poslodavaca koji su skloni diskriminatornim praksama. Kroz kombinaciju finansijskih podsticaja i moralnog ubeđivanja, Komisija je uspela da dobije podršku poslodavaca u osiguranju jednakog tretmana i da uspostavi dobro definisane procedure za praćenje poštovanja principa jednakosti. Ove mere su doprinele promeni mišljenja poslodavaca iz javnog i privatnog sektora.⁷⁹

Neka tela za jednakost su razvila Kodekse ponašanja kako bi pomogli poslodavcima da razviju politike jednakih mogućnosti na radu⁸⁰. Kodeksi ponašanja se bave pitanjima kao što su selekcija kandidata i zapošljavanje, obuka, napredovanje, disciplinski postupak i uznemiravanje po rasnoj osnovi, otpuštanje tehnoloških viškova i otkazi ugovora o radu kao i zadovoljavanje kulturoloških i religioznih potreba. Ovakvi proaktivni standardi pomažu u kreiranju ambijenta u kojem poslodavci prepoznaju obavezu implementiranja politika jednakih mogućnosti u zapošljavanju.

79 ERRC, *Principi jednakosti*, isto.

80 MOR, *Jednakost na radu: odgovor na izazove*, op. cit.

PREPORUKE

Vlade se pozivaju da:

- **Primenjuju međunarodne standarde o nediskriminaciji i odredbe relevantnih standarda MOR-a i Saveta Evrope o jednakom tretmanu**, na način što će ove zahteve ugraditi u nacionalno zakonodavstvo i koncipirati nacionalni program kojim će obezbediti poštovanje istih uključujući i kvantitativne ciljeve i rokove.
- **Identifikuju dobro povezane romske i pro-romske organizacije na lokalnom nivou i ovlaste ih za pružanje pravnih obuka/usluga pripadnicima romske populacije**, fokusirajući se na ustavna prava i pristup pravdi kroz pojedinačne ili kolektivne akcije.
- **Zaposle, obuče i promovišu mlade Rome i Romkinje, i na taj način rešavaju problem slabe zaštupljenosti Roma u organima državne uprave** — državni organi treba da ispunjavaju svoju pozitivnu obavezu u promociji jednakosti i nediskriminacije i svojim primerom budu uzor drugima odnosno, treba da sprovode iste one mere na koje podstiču preduzeća iz privatnog sektora. A takav pristup podrazumeva:
 - Da se posledice postojanja diskriminacije u prošlosti rešavaju kroz ciljano zapošljavanje, sistem kvota ili davanje prednosti Romima prilikom zapošljavanja u državnoj upravi;
- Borbu protiv negativnih stereotipa na način da se Romima dodele vidljive uloge u implementaciji javnih programa kao što su javni radovi, pružanje usluga zdravstvene i socijalne zaštite, i naročito u sprovođenju programa koji su od posebnog značaja za romsku populaciju, kao što su uloge medijatora, socijalnih radnika, pomoćnika nastavnika i nastavnika.
- **Razviju kulturu nediskriminacije unutar državnih organa i tela — na način da:**
 - Koncipiraju ili objave kodekse ponašanja koji nalažu nediskriminatorski i jednak tretman po osnovu etničke pripadnosti i pola;
 - Obezbede obaveznu obuku za zaposlene u državnim organima i telima o primeni navedenih vrednosti u praksi;
 - Redovno sprovode procene primene principa različitosti u politikama, organima i telima (Revizija učešća po osnovu pola koju sprovodi MOR nudi model sprovođenja takvih procena);
 - Redovno mere zadovoljstvo korisnika javnim programima, posebno onih koji se odnose na romsku populaciju i
 - Prilikom procene rada zaposlenih u državnim organima i telima kao ključne kriterijume koriste princip nediskriminacije i jednakog tretmana.
- **Pozivaju poslodavce da zapošljavaju, obučavaju i promovišu Rome — na način da:**
 - Princip nediskriminacije u procesima zapošljavanja i unapređenja zaposlenih definišu kao vid društvene odgovornosti preduzeća (DOP);
 - Kreiraju podsticajne mere za poslodavce sa ciljem zapošljavanja Roma, u vidu subvencija, poreskih olakšica, kvota i pravila za učešće u procesu javnih nabavki; i
 - Osiguraju da oni poslodavci koji primenjuju princip jednakosti dobiju pozitivno priznanje i javno prozovu one poslodavce koji se kontinuirano na diskriminatorski način odnose prema Romima („ime, krivica, sramota”).
- **Identifikuju, analiziraju i razmenjuju primere uspešne pravne akcije u borbi protiv diskriminacije.**

INSTRUMENTI I RESURSI



© ILO / Csaba Csóka

Pravni instrumenti Međunarodne organizacije rada

Međunarodni radni standardi su pravni instrumenti kreirani od strane konstituenata Međunarodne organizacije rada (vlada, poslodavačkih i sindikalnih organizacija). Oni propisuju osnovne principe i prava na radu, a proizilaze iz konvencija, koje su pravno obavezujuće, međunarodnih sporazuma koji postaju obavezujući u državi članici nakon što ih ista ratifikuje i preporuka, koje imaju ulogu neobavezujućih smernica koje pružaju detaljne uputstvo za primenu konvencija. Preporuke mogu biti i nezavisni instrumenti koji nisu povezani ni sa jednom konvencijom.

Upravni odbor MOR-a identifikovao je osam osnovnih konvencija, budući da iste propisuju osnovne principe i prava na radu: slobodu udruživanja i efektivno prepoznavanje prava na kolektivno pregovaranje; ukidanje svih oblika prinudnog ili obaveznog rada; ukidanje dečjeg rada; eliminaciju svih oblika diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja⁸¹. Mnogo je radnih standarda koji se mogu koristiti kao podrška integraciji Roma, budući da se odredbe brojnih pravnih instrumenata posebno odnose na ranjive grupe na tržištu rada.

81 U 8 osnovnih konvencija MOR-a spadaju: Konvencija br. 87 o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948; 2. Konvencija br. 98 o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949; 3. Konvencija br. 29 o prinudnom radu, 1930; 4. Konvencija br. 105 o ukidanju prinudnog rada, 1957; 5. Konvencija br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1973; 6. Konvencija br. 182 o najgorim oblicima dečjeg rada, 1999; 7. Konvencija br. 100 o jednakim nadoknadama, 1951; 8. Konvencija br. 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958.

Konvencija MOR-a br. 100 o jednakim nadoknadama, 1951

Konvencija o jednakosti naknada za rad obavezuje države članice da promovišu i osiguraju primenu principa jednakih nadoknada za muškarce i žene za rad jednake vrednosti. Visina zarade određuje se bez pravljenja razlike u odnosu na pol. Koncept jednake zarade za rad jednake vrednosti zahteva da merenje i poređenje zahtevnosti različitih poslova budu zasnovani na objektivnim kriterijumima, kao što su veštine, uslovi rada, odgovornost i zalaganje.

Konvencija MOR-a br. 111 o diskriminaciji (u zapošljavanju i zanimanju), 1958

Svrha Konvencije br. 111 je da zaštiti sve osobe od diskriminacije u zapošljavanju i zanimanju po osnovu rase, boje kože, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti i društvenog porekla, sa mogućnošću da obuhvati i druge osnove. Nijedna odredba ove Konvencije ne ograničava njen opseg na pojedinca ili vrstu delatnosti.

Ova Konvencija zabranjuje diskriminaciju po sedam osnova uključujući rasu (→videti Okvir 1) iznad i obuhvata direktnu i indirektnu diskriminaciju. Konvencija se odnosi na sve radnike, bilo da rade u javnom ili privatnom sektoru, u formalnoj ili neformalnoj ekonomiji. Ona se odnosi i na samozaposlene, a pokriva svaki aspekt zapošljavanja i zanimanja, uključujući pristup zapošljavanju, stručnom obrazovanju i određenom zanimanju kao i uslove zaposlenja.

Konvencija MOR-a br. 122 o politici zapošljavanja, 1964

Ovaj instrument upostavlja puno, produktivno i slobodno izabrano zaposlenje kao aktivnu politiku i jedan od glavnih ciljeva kojem teže države članice MOR-a. Politika zapošljavanja treba da stremi zapošljavanju onih koji su dostupni za posao i koji su aktivni tražioci zaposlenja (kroz kreiranje prilika za zapošljavanje), da omogući radnicima da slobodno izaberu posao bez pravljenja razlike u odnosu na rasu, boju kože, pol, religiju, političko mišljenje, nacionalnu pripadnost i društveno poreklo.

Konvencija MOR-a br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1973

Ovom Konvencijom se propisuje da minimalne godine starosti za prijem u radni odnos, odnosno rad koji po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja može da ugrozi zdravlje, sigurnost ili moral mladih, ne treba da budu ispod 18 godina. Ukoliko su na radnom mestu odnosno na radu, zdravlje, sigurnost i moral mladih zaštićeni, i ukoliko takvo radno mesto obezbeđuje adekvatno stručno osposobljavanje, nadležni organ uz konsultovanje sa poslodavačkim i sindikalnim organizacijama, može odrediti 16 godina starosti kao minimalnu granicu za zapošljavanje. U drugim slučajevima, minimalna granica za zapošljavanje ne može biti niža od 15 godina starosti, odnosno 14 godina starosti u slučajevima onih zemalja čiji su obrazovni sistem i nacionalna ekonomija nedovoljno razvijeni.

Konvencija MOR-a br. 182 o najgorim oblicima dečjeg rada, 1999

Ova Konvencija se primenjuje na decu mlađu od 18 godina i zabranjuje oblike rada koji uključuju ropstvo, trafikingu, prostituciju ili proizvodnju pornografskog sadržaja, prodaju droge ili neku drugu vrstu rada koji ugrožava zdravlje, sigurnost i moral deteta.

Preporuka MOR-a br. 204 o prelasku iz neformalne u formalnu ekonomiju, 2015

Ovom Preporukom se prepoznaje da većina ljudi koja prihvati posao u neformalnoj ekonomiji to ne čini po sopstvenom izboru, već usled manjka mogućnosti za zaposlenje u formalnom sektoru i

nedostatka drugih sredstava za život. Radni standardi nude praktične smernice o tome kako kreirati politike i sprovesti mere koje će olakšati prelazak u formalnu ekonomiju i pozivaju na primenu integrisanog pristupa u različitim oblastima politika.

Instrumenti Ujedinjenih nacija

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (UN Covenant on Civil and Political Rights — ICCPR), 1966

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima obavezuje države da poštuju građanska i politička prava svih ljudi. Nadzor nad sprovođenjem Pakta vrši Komitet za ljudska prava UN-a, koje je posebno telo Saveta za ljudska prava UN-a. Godinu dana nakon pristupanja Paktu države podnose inicijalni izveštaj o poštovanju građanskih i političkih prava, a nakon toga kada Komitet to zatraži (obično jednom u 4 godine).

Član 27 je posebno važan za Rome: „U državama gde postoje etničke, verske ili jezičke manjine, pripadnicima tih manjina se ne sme uskratiti pravo da, zajedno sa članovima svoje zajednice, neguju svoju kulturu, propovedaju i upražnjavaju svoju veru ili koriste svoj jezik.”

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (United Nations Covenant on Economic, Social and Cultural Rights — ICESCR), 1966

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima obavezuje države da kontinuirano rade na osiguranju ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava uključujući radna prava, pravo na zdravlje i obrazovanje, kao i pravo na adekvatne uslove života. Za praćenje primene Pakta nadležan je Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava UN-a.

Član 6 Pakta priznaje pravo na rad, koje se definiše kao mogućnost osobe da zaradi za život kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad. Države se obavezuju na garantovanje jednakog pristupa zapošljavanju i zaštitu radnika od mogućnosti da na nepravedan način izgube posao. One moraju sprečiti diskriminaciju na radnom mestu i osigurati pristup zapošljavanju za osobe koje su u nepovoljnom položaju.

Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (The International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination - ICERD), 1969

Ova Konvencija obavezuje svoje potpisnike na ukidanje rasne diskriminacije i promociju međusobnog razumevanja pripadnika različitih rasa. Nadzor nad njenim sprovođenjem vrši Komitet za ukidanje rasne diskriminacije. Član 1 Konvencije definiše „rasnu diskriminaciju” kao „svako pravljenje razlike, isključenje, ograničenje ili davanje prvenstva koje je zasnovano na rasi, boji kože, nacionalnom i etničkom poreklu, a koje za cilj ili posledicu ima ukidanje ili narušavanje priznavanja, uživanja ili upražnjavanja, na jednakoj osnovi, ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, kulturnoj ili bilo kojoj drugoj sferi javnog života.”

Član 2 Konvencije zabranjuje rasnu diskriminaciju i obavezuje države da „svim odgovarajućim sredstvima i bez odlaganja sprovode politiku koja teži da ukinе svaki oblik rasne diskriminacije.” On takođe obavezuje države na promociju razumevanja među pripadnicima različitih rasa. Da bi se ovo postiglo, Konvencija zahteva od država potpisnica:

- da javne ustanove ne vrše rasnu diskriminaciju,
- da ne „podstiču, brane ili podržavaju” rasnu diskriminaciju,



© ILO / Csaba Csóka

- da revidiraju postojeće politike i izmene ili opozovu one koje uzrokuju ili prolongiraju rasnu diskriminaciju,
- da zabrane „svim odgovarajućim sredstvima, uključujući i zakonske mere” rasnu diskriminaciju koju sprovode pojedinci i organizacije u okviru svojih nadležnosti,
- da pomažu one grupacije, pokrete i sredstva koji eliminišu barijere između različitih rasa i obeshrabruju svaku vrstu rasne podele.

Strane se obavezuju da „kada okolnosti to zahtevaju” preduzmu mere afirmativne akcije za specifične rasne grupe kako bi garantovale „puno i jednako uživanje ljudskih prava i osnovnih sloboda”. Međutim, ove mere moraju biti konačne i „nikako ne smeju za posledicu imati održavanje nejednakih ili zasebnih prava za različite rasne grupe nakon dostizanja ciljeva zbog kojih su ove mere bile preduzete”.

Konvencija o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women — CEDAW), 1979

Konvencija definiše diskriminaciju žena kao „svako pravljenje razlike, isključenje ili ograničavanje zasnovano na polu koje za cilj ili svrhu ima ukidanje ili narušavanje priznanja, uživanja ili ostvarivanja od strane žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovu jednakosti žena i muškaraca, ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, kulturnoj, građanskoj ili bilo kojoj drugoj sferi.”

Budući da se diskriminacija po osnovu pola često ukršta sa diskriminacijom po drugom osnovu, Komitet za ukidanje diskriminacije žena UN-a je na svojoj 45. sednici izneo sledeće zapažanje: „Sve je više evidentno da različiti oblici diskriminacije ne pogađaju uvek na isti način muškarce i žene. Štaviše, diskriminacija po osnovu pola može biti pojačana ili olakšana drugim oblicima diskriminacije.

Sve više se prepoznaje da bez analize rodnog aspekta svih oblika diskriminacije, uključujući višetruke oblike diskriminacije, a posebno, u ovom kontekstu, rasnu diskriminaciju, ksenofobiju i sa njom povezanu netoleranciju, kršenja ljudskih prava žena mogu ostati neopažena, a sredstva za borbu protiv rasizma mogu omašiti u odgovoru na potrebe žena i devojaka. Takođe je važno da naponi koji se ulažu u borbu protiv diskriminacije po osnovu pola obuhvate i pristupe koji su usmereni na ukidanje svih oblika diskriminacije, uključujući i rasnu diskriminaciju.”

Instrumenti i resursi Saveta Evrope

Evropska povelja o regionalnim i manjinskim jezicima, 1992

Cilj ove povelje je da zaštiti i promoviše istorijske, regionalne i manjinske jezike u Evropi, da sačuva i razvija evropsku kulturnu tradiciju i nasleđe i da osigura poštovanje prava na upotrebu regionalnih i manjinskih jezika u privatnom i javnom životu.

Okvirna konvencija za zaštitu nacionalnih manjina, 1995

Ova konvencija pruža pravne smernice državama za zaštitu nacionalnih manjina. Član 4 potvrđuje pravo nacionalnih manjina na jednakost pred zakonom i zabranjuje svaki oblik diskriminacije. Njime se takođe propisuje da puna i efikasna jednakost treba da bude promovisana u svim sferama ekonomskog, društvenog, političkog, javnog i kulturnog života. Procena implementacije Konvencije je u nadležnosti Komiteta ministara Saveta Evrope, kojem podršku pruža Svetodavni odbor. Zarad vršenja procene, Komitet često posećuje zemlje i pritom se susreće sa predstavnicima vlasti i organizacija civilnog društva.

Učešće mladih Roma: dobre prakse, od lokalnog do evropskog nivoa

Objavljivanje Akcionog plana za mlade Rome od strane Odeljenja za mlade Saveta Evrope ima za cilj da predstavi primere participacije mladih Roma sa namerom da preispita postojeće i široko rasprostranjene predrasude u vezi sa participacijom Roma.

Publikacija se može koristiti kao alat od strane kreatora politika za mlade u njihovim daljim nastojanjima da stvore prostor i pruže podršku novim inicijativama koje za cilj imaju razvoj kreativnih mladih Roma spremnih da aktivno promovišu svoj identitet mladih ljudi, Roma i građana. Publikacija može služiti i kao inspiracija omladinskim radnicima, aktivistima i liderima za započinjanje ili nastavak rada na socijalnoj inkluziji i borbi protiv diskriminacije.

■ <http://www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action>

Instrumenti Evropske unije

Primarno zakonodavstvo EU

Primarni izvori ili primarno zakonodavstvo EU uglavnom proističe iz osnivačkih ugovora EU, naime Ugovora o EU i Ugovora o funkcionisanju EU. Primarno zakonodavstvo EU sadrži mnogobrojne zabrane diskriminacije koje se, u posebnim okolnostima, odnose na posebne aspekte opšteg principa jednakosti. Primeri za to su zabrana svakog oblika diskriminacije po osnovu nacionalne pripadnosti (član 18 Ugovora o funkcionisanju EU) i zabrana različitog tretmana po osnovu pola, rasa, etničkog porekla, religije ili verovanja, invaliditeta, godina starosti ili seksualne orijentacije (član 10 Ugovora o funkcionisanju EU).

Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (originalno Rimski ugovor, 1958)

Ugovor o funkcionisanju Evropske unije (2007) je jedan od dva primarna ugovora EU, uz Ugovor o EU (Treaty on European Union — TEU). Prvobitno Ugovor iz Rima, Ugovor o funkcionisanju EU postavlja detaljnu osnovu prava EU, upostavljajući obim nadležnosti EU u smislu donošenja zakona i principe na kojima počivaju zakoni u onim oblastima u kojima se primenjuje zakonodavstvo EU.

Članom 2 ovog Ugovora jednakost se smatra osnivačkom vrednošću Evropske unije. Članom 10 zabranjena je diskriminacija po osnovu rasnog i etničkog porekla. Član 19 dozvoljava Savetu da preduzme odgovarajuće radnje za borbu protiv diskriminacije po osnovu pola, rasnog ili etničkog porekla, religije ili verovanja, invaliditeta, godina starosti ili seksualne orijentacije.

Lisabonski ugovor (Treaty of Lisbon), 2009

Lisabonski ugovor naglašava osnivačke vrednosti EU: poštovanje ljudskog dostojanstva, jednakost, poštovanje ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjinskih naroda, u skladu sa instrumentima zaštite ljudskih prava. Kada je 2009. godine Ugovor iz Lisabona stupio na snagu, promenio je status Povelje o osnovnim pravima i učinio je pravno obavezujućim dokumentom. Ugovor je pojačao posvećenost EU društvenom napretku i ljudskim pravima. Za nove socijalne ciljeve EU postavljeni su blagostanje svih građana, puna zaposlenost i društveni napredak, borba protiv socijalne isključenosti i diskriminacije, promocija pravde i istrebljenje siromaštva.

Povelja o osnovnim pravima EU, 2000

Ova povelja uokviruje određena politička, socijalna i ekonomska prava građana i stanovnika EU. Svoju punu pravnu snagu dobila je nakon stupanja na snagu Ugovora iz Rima 2009. godine. U Povelji se navodi šest kategorija prava i sloboda: dostojanstvo, sloboda, jednakost, solidarnost, građanska prava i pravda. Članom 21, st.1 zabranjuje se diskriminacija po osnovu pola, rase, boje kože, etničkog i društvenog porekla, genetskih osobina, jezika, ili pripadnosti nacionalnoj manjini. Prema članu 51 „odredbe ove povelje upućene su institucijama, organima i telima Unije (...) i državama članicama EU isključivo za provođenje prava EU.“ „Povelja ne proširuje područje primene prava Unije izvan nadležnosti Unije, ne stvara nove nadležnosti niti postavlja nove zadatke za Uniju.“

Direktive Evropske unije**Direktiva Saveta 2000/43/EZ o primeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko poreklo**

Ova direktiva zahteva od država članica da u nacionalno zakonodavstvo ugrade odredbe kojima zabranjuju direktnu ili indirektnu diskriminaciju po osnovu rasnog i etničkog porekla. Teret dokazivanja je na optuženoj strani, a opseg delovanja zakona obuhvata zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvenu zaštitu i pristup proizvodima i uslugama neophodnim za život. Direktiva takođe poziva države članice da osnuju specijalne agencije/tela koja će imati posmatračku, inspeksijsku i konsultativnu ulogu.

Direktiva 2000/78/EZ o uspostavljanju okvira za jednak tretman u pogledu zapošljavanja i zanimanja

Ova direktiva postavlja minimalne zahteve za zabranu diskriminacije po osnovu religije i vere, godina starosti, invaliditeta i seksualne orijentacije. Ona pokriva oblasti zapošljavanja i zanimanja, stručnog osposobljavanja i članstva u poslodavačkoj odnosno sindikalnoj organizaciji.

Direktiva 2006/54/EC o sprovođenju načela jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pogledu zapošljavanja i obavljanja zanimanja

Ova direktiva reguliše implementaciju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja.

Drugi instrumenti**Preporuka Saveta o efektivnim merama integracije Roma u državama članicama, 2013**

Ovo je prvi instrument „mekog zakonodavstva” koji se odnosi na Rome i pitanja njihove društvene i ekonomske integracije sa ciljem prevazilaženja razlika koje postoje između pripadnika romske i neromske populacije. Borba protiv diskriminacije je ključna horizontalna mera u okviru ove preporuke koja pruža smernice za usvajanje efikasnih mera u nekoliko oblasti kao što su: obrazovanje, zapošljavanje, stanovanje i zdravstvena zaštita. U oblasti obrazovanja se, između ostalih, navode politike koje ukidaju segregaciju, smanjuju rano napuštanje škole, obezbeđuju inkluzivne i prilagođene nastavne metode, i povećavaju mogućnost za dobijanje druge šanse. U oblasti zapošljavanja, predložene mere uključuju podršku za sticanje prvog radnog iskustva i stručno osposobljavanje, jednak pristup javnim servisima, samozapošljavanje i preduzetništvo, i ukidanje diskriminacije. U Preporuci se navode još i oblasti osnaživanja, smanjenja siromaštva i zaštite romskih žena i dece.

- [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013H1224\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32013H1224(01))

Saopštenje Komisije Evropskom parlamentu, Evropskom savetu i Evropskom ekonomsko- socijalnom komitetu i Komitetu regiona

Procena implementacije Okvira EU za nacionalne strategije integracije Roma i Preporuka Saveta o efektivnim merama integracije Roma u državama članicama — 2016. COM (2016) 424, 27. jun 2016

Ovo saopštenje izveštava o generalnim zaključcima o napretku u implementaciji Okvira EU za nacionalne strategije integracije Roma. Takođe, daje pregled mera za integraciju Roma donešenih u okviru Preporuke Saveta o efektivnim merama integracije Roma u državama članicama.

- http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/roma-report-2016_en.pdf



International
Labour
Organization

3

**SOCIJALNA
SIGURNOST I
DOSTOJANSTVENI
RAD**



© Roland Bangó

POGLAVLJE TRI

REZIME

Socijalna sigurnost pripadnicima jednog društva pruža zaštitu od ekonomskog rizika koji nastaje kao posledica starosti, povrede na radu, nezaposlenosti ili materinstva. Socijalna sigurnost obuhvata programe za ublažavanje siromaštva koji se finansiraju iz ukupnih prihoda (socijalna pomoć) koji su često uslovljeni proverom imovinskog stanja, i programe koji se finansiraju iz doprinosa i dizajnirani su na način da nadoknade gubitak prihoda (socijalno osiguranje). Sistemi socijalne sigurnosti takođe obezbeđuju pristup osnovnoj zdravstvenoj zaštiti, na osnovu potrebe i/ili stanja osiguranika. S obzirom da pomaže u osiguranju blagostanja radnika i njihovih porodica, socijalna sigurnost promoviše društvenu stabilnost i ekonomsku produktivnost. U zemljama Centralne i Istočne Evrope, ubrzano starenje populacije socijalnu sigurnost stavlja pred finansijski izazov. Pripadnici mlade romske populacije čine sve veći udeo novih učesnika na tržištu rada sa mogućnošću da doprinesu sistemu socijalne sigurnosti.

U praksi, visok stepen nezaposlenosti i neformalne zaposlenosti isključuje većinu pripadnika romske populacije iz sistema doprinosa za socijalno osiguranje. U isto vreme, njihov pristup socijalnoj pomoći koja se ne zasniva na doprinosima je ograničen usled komplikovanih administrativnih procedura, niskog nivoa pismenosti, nedostatka informacija, nemogućnosti da obezbede traženu dokumentaciju što je karakteristika mnogih romskih porodica, i diskriminacije sa kojom se suočavaju kao korisnici usluga. Budući da socijalna sigurnost ima pozitivnu ulogu u jačanju ekonomske produktivnosti, isključenje iz sistema socijalne sigurnosti ima štetan uticaj na ekonomski razvoj.

U zemljama Centralne i Istočne Evrope, Romi se često smatraju glavnim korisnicima socijalne pomoći. Ipak, iako su romska domaćinstva siromašnija u odnosu na druga, ona ne čine većinu siromašnih domaćinstava. U Mađarskoj, na primer, Romi čine samo jednu četvrtinu siromašnih, dok je u Rumuniji i Bugarskoj njihov udeo oko 40%⁸².

82 Z. Ferge, K. Taus, i A. Darvas, *Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti: Knjiga 1*, Budimpešta, Međunarodna organizacija rada, 2002; Portal o siromaštvu u ruralnim područjima, *Siromaštvo u ruralnim područjima u Evropi* (nepoznata godina)

ŠTA JE SOCIJALNA SIGURNOST?

Socijalna sigurnost je zaštita koju društvo pruža svojim pripadnicima od siromaštva (socijalna pomoć) i gubitka prihoda, usled nezaposlenosti, bolesti, materinstva, starosti, invaliditeta, povrede na radu ili gubitka hranitelja porodice (socijalno osiguranje). Kao što se navodi u Deklaraciji iz Filadelfije (1944) i Preporuci MOR-a br. 67 o sigurnosti prihoda (1944), države članice MOR-a složile su se u oceni da socijalna sigurnost predstavlja kako socijalnu i ekonomsku potrebu, tako i ljudsko pravo. Ovakvo stanovište je dodatno potvrđeno u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima (1948) i Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966). U skorije vreme, ovakav stav je reafirmisan i konsolidovan Rezolucijom i Zaključcima Međunarodne konferencije rada 2011. godine u kojima je otklanjanje nedostataka u pokrivenosti socijalnom zaštitom prepoznato kao prioritet za postizanje pravednog ekonomskog razvoja, socijalne kohezije i dostojanstvenog rada za sve muškarce i žene⁸³. Navedeno je za posledicu imalo da se, godinu dana kasnije, na Konferenciji usvoji novi međunarodni standard socijalne sigurnosti — Preporuka MOR-a br. 202 o osnovama socijalne zaštite koja daje „smernice državama članicama o tome kako da postave osnove socijalne zaštite u okviru sveobuhvatnih sistema socijalne sigurnosti” koji pružaju osnovnu zaštitu svim građanima.

Okvir 1: Osnovi socijalne zaštite

Osnovi socijalne zaštite su na nacionalnom nivou definisani setovi osnovnih garancija u oblasti socijalne sigurnosti čija je svrha da spreče ili ublaže posledice siromaštva, ranjivosti i socijalne isključenosti. Nacionalne osnove socijalne zaštite je potrebno obezbediti za sve građane i decu, u skladu sa nacionalnom regulativom, a isti treba da obuhvataju najmanje jednu od četiri navedene garancije u oblasti socijalne sigurnosti na nacionalnom nivou:

- Pristup osnovnoj zdravstvenoj zaštiti uključujući i zaštitu materinstva;
- Osnovnu sigurnost prihoda za decu koja omogućava pristup ishrani, obrazovanju, nezi i drugim neophodnim robama i uslugama;
- Osnovnu sigurnost prihoda za osobe u aktivnom dobu koji nisu u mogućnosti da zarade dovoljno, posebno u slučaju bolesti, nezaposlenosti, materinstva ili invaliditeta; i
- Osnovnu sigurnost prihoda za stare osobe.

83 Međunarodna organizacija rada (MOR), *Rezolucija koja se odnosi na kontinuiranu diskusiju o socijalnoj zaštiti (socijalnom osiguranju)*, Međunarodna konferencija rada, 100. Sednica, Ženeva, 2011; MOR: 6. tačka dnevnog reda: *Rezolucija koja se odnosi na kontinuiranu diskusiju o socijalnoj zaštiti (socijalnom osiguranju) u skladu sa Deklaracijom MOR-a o socijalnoj pravdi i fer globalizaciji iz 2008. godine*, Izveštaj komiteta za kontinuiranu diskusiju o socijalnoj zaštiti, Privremeni zapisnik br. 24, Međunarodna konferencija rada, 100. Sednica, Ženeva, 2011. a reprodukovano u 1. delu ove publikacije. Rezolucija i zaključci su usvojeni nakon diskusije MOR-a: *Kontinuirana diskusija o socijalnoj zaštiti (socijalnoj sigurnosti) u skladu sa Deklaracijom MOR-a o socijalnoj pravdi i fer globalizaciji*, Izveštaj IV, Međunarodna konferencija rada, 100. Sednica, Ženeva, 2011.

Barijere u dizajniranju programa i kriterijumi za učešće

Nizak nivo formalne zaposlenosti Roma onemogućava njihovo učešće u programima penzionog i zdravstvenog osiguranja budući da su isti zasnovani na plaćanju doprinosa. U državama članicama EU, broj Roma koji uživaju pravo na starosnu penziju je mnogo manji u odnosu na pripadnike drugih naroda⁸⁴. Najveće razlike u ovom pogledu zabeležene su u Bugarskoj (36% u odnosu na 58%), Rumuniji (27% u odnosu na 76%), Grčkoj (29% u odnosu na 76%), Italiji (38% u odnosu na 76%) i Francuskoj (38% u odnosu na 91%). Kada je u pitanju zdravstveno osiguranje, manje od 40% Roma su korisnici ovog osiguranja u Albaniji, Rumuniji i Moldaviji⁸⁵.

Restriktivni kriterijumi za gotovinske transfere koji nisu zasnovani na doprinosima isključuju mnoge Rome i njihove porodice kojima je socijalna zaštita potrebna⁸⁶. Neke zemlje Zapadnog Balkana iz sistema socijalne sigurnosti isključuju kandidate koji poseduju bilo kakvu pokretnu ili nepokretnu imovinu, imaju plaćene poslove ili su primaoci doznaka iz inostranstva. Uslovi poput stalnog nastanjenja ili državljanstva su takođe prepoznati kao barijere koji iz sistema socijalne zaštite isključuju izbeglice i interno raseljena lica.

Ovakvi kriterijumi imaju različite negativne uticaje na Rome koji su nastanjeni u neregulisanim stambenim jedinicama ili su pripadnici raseljenih lica kao posledica balkanskih konflikata⁸⁷. Nastanjenost Roma u udaljenim, odvojenim naseljima sa lošim pristupom osnovnim uslugama (javnim službama, saobraćaju i bolnicama) još više ograničava njihov pristup sistemu socijalne zaštite.

Nemogućnost kombinovanja socijalne pomoći sa prihodima po osnovu zaposlenosti može dovesti do obeshrabrenosti pojedinaca da traže formalan posao, pogotovo ako rade na minimalno plaćenim ili poslovima sa skraćenim radnim vremenom⁸⁸. Za one sa lošijom pozicijom kada je u pitanju tržište rada, potreba da se registruju može ih navesti na prikrivanje neformalnih aktivnosti kojima se bave.

84 Agencija za osnovna prava EU (FRA): *Pilot studija o Romima*, 2011. Štaviše, skoro 80% interno raseljenih Roma u Srbiji se ne prijavilo za penziju, u poređenju sa 45% Roma koji nisu interno raseljeni. Idzerda, I. i drugi, *Pristup uslugama primarne zdravstvene zaštite romske populacije u Srbiji: analiza sekundarnih podataka*, objavljeno u *BMC International Health Human Rights*, Izdanje br. 11, 2011.

85 UNDP, Svetska banka, Evropska komisija, *Regionalno istraživanje o Romima*, 2011.

86 Svetska banka, *Mreže socijalne sigurnosti na zapadnom Balkanu: dizajn, implementacija i učinak*, 2011, Izveštaj br. 54396-ECA.

87 U 2007. registrovano je 22.457 Roma kao interno raseljenih lica. Međutim, UNDP procenjuje da je stvaran broj interno raseljenih Roma verovatno blizu 50.000. Samo mali broj interno raseljenih lica završi u zvaničnim ili „nezvaničnim“ kolektivnim centrima, dok većina interno raseljenih Roma smeštaj nalazi u romskim naseljima. Interno raseljeni Romi su u veoma teškom položaju i žive u mnogo gorim uslovima u odnosu na većinu domicilnog stanovništva, gore čak i u odnosu na domicilne Rome u Srbiji. Pogledati: S. Cvejić, *Procena potreba interno raseljenih Roma u Srbiji* (Visoki komesar Ujedinjenih nacija za izbeglice, maj 2015.)

88 U većini zemalja Zapadnog Balkana, status nezaposlenog lica (koji se dobija registracijom u Zavodu za zapošljavanje) je neophodan uslov za pristup socijalnoj pomoći. U Crnoj Gori, Bosni i Hercegovini, BJR Makedoniji, Srbiji i Albaniji, status nezaposlenog lica se uzima kao potvrda da potencijalni korisnik socijalne pomoći nema formalnih primanja. Biti na evidenciji nezaposlenih lica takođe znači da fizički sposobnim primaocima socijalne pomoći može biti ponuđen posao u okviru javnih radova ili aktivnih mera zapošljavanja. C.R. Laderchi i S. Savastano, *Siromaštvo i isključenost na Zapadnom Balkanu: novi pravci u merenjima i politici*, Njujork, Springer, 2013.

Neadekvatna socijalna pomoć

S obzirom na visoke stope nezaposlenosti, mnoge romske porodice su se poslednjih deset godina oslanjale na socijalnu pomoć koja nije zasnovana na plaćanju doprinosa: od 16% u Rumuniji i Češkoj do 44% u Slovačkoj⁸⁹. Ukoliko se u minimum državne pomoći računaju i starosne penzije, onda se stopa zavisnosti od socijalne pomoći povećava na 24% odnosno 55%. Nije se puno toga promenilo od izveštaja iz 2002. godine, a sa druge strane, malo je vidljiva učinkovitost socijalne pomoći u pogledu smanjenja siromaštva i marginalizacije romskih zajednica. Naprotiv, nekoliko studija u poslednjih nekoliko decenija je pokazalo da je finansijska situacija većine siromašnih romskih zajednica ostala u osnovi nepromenjena ili se pak pogoršala.

Zloupotreba u sistemu zdravstvene zaštite

Postoji dokumentovan čitav niz zloupotreba ljudskih prava u sistemu zdravstvene zaštite, uključujući potpuno uskraćivanje prava na zdravstvene usluge i pružanje drugorazredne zdravstvene zaštite⁹⁰. Romima se često uskraćuju prava koja imaju kao pacijenti — pravo na pristup medicinskim informacijama, pravo na privatnost i informisani pristanak, a romske žene i muškarci svakodnevno su žrtve ponižavajućeg tretmana u zdravstvenim ustanovama. Prema navodima Roma, od njih se u Makedoniji tražilo da plate za usluge koje su inače besplatne, a u slučaju da nisu bili u stanju da učine navedeno, onemogućeno im je da iste i koriste. Segregacija Roma u bolnicama u Rumuniji postaje sve učestalija pojava.

Socijalna sigurnost za romske žene i rodna neravnopravnost

Iako su širom Centralne i Istočne Evrope uspostavljeni mehanizmi rodne ravnopravnosti, kreatori politika retko koriste rodni aspekt za sagledavanje izloženosti siromašnih ljudi riziku i ranjivosti i za kreiranje mera socijalne zaštite⁹¹. Loše kreirani i neravnopravno primenjeni programi socijalne sigurnosti mogu da pogoršaju već nepovoljan ekonomsko-socijalni položaj žena te prolongiraju rodnu neravnopravnost na nivou domaćinstava i društva.

Zbog svoje pozicije na marginama tržišta rada, i u odnosu na neromsko stanovništvo i romske muškarce, romske žene se nalaze i na marginama programa socijalne sigurnosti zasnovanih na plaćanju doprinosa. Rodne razlike u ovom slučaju su još izraženije i nepovoljnije za žene. Na primer, broj romskih žena koje su korisnici penzija je skoro za 40% manji u odnosu na broj romskih muškaraca koji koriste ovo pravo.

Romkinje, čiji su prihodi i uopšte učešće na tržištu rada niži u odnosu na romske muškarce, imaju manje šanse da steknu pravo na penziju. One takođe imaju manje šanse da dobiju adekvatne penzije po osnovu supružničkog prava ili u slučaju smrti supruga imajući u vidu mali broj romskih muškaraca-korisnika penzija.

Romski aktivisti širom Evrope ukazuju na barijere u ostvarivanju prava na reproduktivno zdravlje, kršenje reproduktivnih prava romskih žena i slab razvoj kulturno senzitivnih zdravstvenih programa. Skoro jedna trećina romskih žena starijih od 15 godina u Bugarskoj ne koristi socijalnu zdravstvenu zaštitu, što rezultira, na primer, porođajima van bolnica bez medicinske pomoći⁹².

89 UNDP, *Izbeći zamku zavisnosti: Izveštaj o razvoju po meri čoveka za Rome*, Bratislava, 2002.

90 Program za javno zdravlje otvorenog društva, *Zdravstvena prava Roma u Makedoniji, Rumuniji i Srbiji: osnov za pravno zastupanje*, Fondacija za otvoreno društvo, jun 2013.

91 I. Petričević, *Prava žena na Zapadnom Balkanu u kontekstu evropskih integracija: institucionalni mehanizmi za rodnu ravnopravnost*, 2012.

92 T. Krumova i M. Ilieva, *Zdravstveno stanje Romkinja u Bugarskoj*, Veliko Trnovo, Centar za međuetnički dijalog i toleranciju (AMALIPE), 2008.



© ILO / Csaba Csóka

Evropski centar za romska prava je 2004. godine dokumentovao brojne primere odvojenih odjeljenja za majke romskog porekla — tzv. ciganske sobe (u Mađarskoj)⁹³.

Regionalna studija o Romima koju su 2011. godine sproveli Program Ujedinjenih nacija, Svetska banka i Evropska komisija dokumentovala je u kojem obimu nije odgovoreno na zdravstvene potrebe romske populacije. Takođe, kriterijumi koji regulišu pravo na socijalnu pomoć mogu na indirektan način diskriminisati romske žene. Na primer, da bi se dobio dodatak za rođenje deteta (u vrednosti od oko 222 eura) u Mađarskoj, majka mora imati najmanje četiri zdravstvene kontrole pre porođaja⁹⁴. Međutim, kako je romskim ženama otežan pristup zdravstvenim uslugama, ovaj uslov de facto lišava mnoge romske žene mogućnosti da dobiju pomenuti dodatak.

93 Za Mađarsku, pogledati: R. Izak: „Ciganske sobe“ i drugi oblici diskriminatornog tretmana Romkinja u mađarskim bolnicama, objavljeno u *Roma Rights Journal*, 15. decembar 2004.

94 Zbog nedostatka podataka prema etničkoj pripadnosti, teško je izračunati broj korisnika romske populacije

PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE

Integrirani programi pomoći

Povezivanje različitih programa socijalne zaštite i primena jednošalterskog sistema u cilju integrisanog pristupa socijalnoj pomoći nisu uobičajeni u Centralnoj Evropi, ali se mnoge zemlje danas kreću u ovom pravcu. Neke od usluga podrazumevaju integrisanu pomoć usmerenu posebno na romska domaćinstva. U BJR Makedoniji, Informativni centri za Rome (koji rade od 2007. godine) služe kao šalteri koji Romima pružaju informacije i obezbeđuju pristup socijalnoj zaštiti, zapošljavanju, zdravstvenoj zaštiti, stanovanju, obrazovanju i dokumentaciji. Nacionalna strategija zapošljavanja u Srbiji za period 2011-2020 korisnike socijalne pomoći prepoznaje kao posebno ranjivu grupu kojoj je potreban integrisan set usluga, pa im kao korisnicima novčane naknade daje prioritet kada je u pitanju učešće u programima aktivne politike tržišta rada. Ovakve strategije su primer konstruktivnog delovanja usmerenog na dugoročno nezaposlene, romskog i neromskog porekla. Okvir 2 navodi nekoliko primera integrisanog seta usluga u zemljama zapadne Evrope.

Okvir 2: Integrisanje javnih službi zapošljavanja i socijalne zaštite- Velika Britanija, Nemačka i Češka

U Velikoj Britaniji, Jobcentre Plus (JCP) kombinuje usluge posredovanja u zapošljavanju i administriranja socijalne pomoći, rane izdvojene u jednošalterski sistem koji obuhvata usluge zapošljavanja i isplatu novčanih naknada. Fokusirajući se na neaktivne i nezaposlene klijente, usluge ovog centra pokrivaju delatnosti iz oblasti socijalnog rada kako bi se odgovorilo na višestruke socijalne potrebe marginalizovanih tražioca zaposlenja. Prve evaluacije pokazale su da je integracija usluga u okviru JCP-a imala pozitivan uticaj na zapošljavanje, neutralan efekat na kvalitet usluge (brzinu, tačnost, aktivnost), ali negativan uticaj na preciznost u procesu isplate socijalnih davanja.

Nemačka je organizaciono povezala federalne biroe rada i opštinske kancelarije za socijalno staranje koje upravljaju socijalnom pomoći, čineći na taj način da usluge budu na direktniji način dostupne pojedincima koji su izvan ili na marginama tržišta rada.

Češka agencija za socijalnu inkluziju podstiče saradnju između pružaoca usluga zapošljavanja i socijalne pomoći na lokalnom nivou, u oblasti socijalnih usluga i programa podrške zapošljavanju, obrazovanju i razvoju socijalnog stanovanja.

Inkluzija u sistem socijalnog osiguranja

U skladu sa već navedenim, veliki broj Roma je isključen iz sistema socijalnog osiguranja usljed činjenice da rade na neformalnim poslovima. Promocija njihove integracije na tržište rada i podrška formalizaciji neformalnih ekonomskih aktivnosti su stoga ključ za povećanje obuhvata socijalnog osiguranja. Od suštinske je važnosti staviti akcijenat na mlade Rome odnosno na učesnike tržišta rada, jer je plaćanje doprinosa neophodno za korišćenje socijalne zaštite u kasnijim godinama. U ovakvim nastojanjima takođe je važno usmeriti ih na mlade žene kako bi stekle sopstveno pravo na socijalnu zaštitu umesto da koriste stečeno pravo (od svojih supružnika).

Nekoliko zemalja Centralne i Istočne Evrope trenutno su u fazi povećanja obuhvata socijalnog osiguranja na način da registraciju preduzeća učine jednostavnijom i atraktivnijom za male i neformalne biznise, odnosno kroz smanjenje stopa doprinosa. Ovakva nastojanja praćena su promotivnim kampanjama o prednostima socijalnog osiguranja i kreiranjem specijalnih podsticaja za registraciju poljoprivrednih proizvođača⁹⁵. Iako navedena nastojanja nisu usmerena posebno na Rome, i oni će, zbog činjenice da pripadaju većoj grupi zaposlenih isključenih iz sistema socijalne zaštite, osetiti posledice povećanog obuhvata socijalnog osiguranja.

Uslovni gotovinski transferi

Uslovni gotovinski transferi (Conditional Cash Transfers - CCT) predstavljaju novčane naknade koje nisu zasnovane na plaćanju doprinosa, za korisnike koji zadovoljavaju određene uslove ponašanja kao što su redovni zdravstveni pregledi, redovno pohađanje škole ili napredovanje u školi. Ova davanja su postala veoma popularna u zemljama sa nižim i srednjim primanjima u Latinskoj Americi, Africi i Aziji. Programi koji podrazumevaju zadovoljavanje različitih uslova ponašanja implementiraju se i u različitim evropskim zemljama.

Kriterijumi koji se odnose na školovanje su najčešći uslovi u novim programima uslovnih gotovinskih transfera u Evropi. Bugarska, Slovačka, Rumunija i Mađarska su neke socijalne naknade za porodice uslovila time da deca pohađaju školu, i mogu ih ukinuti ili smanjiti u slučaju nepoštovanja ovog uslova. Programi uslovnih gotovinskih transfera mogu takođe ustanoviti i neke pozitivne podsticaje, na primer za školovanje nakon završenog osnovnog obrazovanja. U Bugarskoj, Češkoj, Poljskoj i Sloveniji, pravo na porodične novčane naknade imaju i deca koja su prešla standardnu starosnu granicu, a još uvek pohađaju redovnu nastavu. U Slovačkoj i Mađarskoj je takođe pomerena starosna granica za novčana davanja deci. Na sličan način, Mađarska, Rumunija i BJR Makedonija dodjeljuju stipendije učenicima koji pohađaju srednje škole i fakultete, a koji dolaze iz socijalno ugroženih porodica.

Do danas ne postoje jaki dokazi o uticaju uslovnih gotovinskih transfera na romske zajednice. U principu, novčana davanja, ukoliko se isplaćuju u adekvatnim iznosima, mogu biti od velike važnosti za smanjenje stope siromaštva Roma. Ukoliko su osmišljeni na dobar način, uslovni transferi mogu da poboljšaju obrazovno postignuće i doprinesu osnaživanju žena, na način što će žene biti primaoci davanja i na taj način obezbediti prihod za domaćinstvo. Međutim, davanja moraju biti kreirana na način da ne isključuju i ne kažnjavaju najranjivija domaćinstva. Ipak, ne može se očekivati da novčana davanja uslovljena pohađanjem nastave rezultiraju smanjenjem siromaštva među romskom decom, ukoliko se ne poveća sama dostupnost škola za romsku decu. S druge strane, ukidanje osnovne novčane naknade nekim porodicama ukoliko deca ne pohađaju škole (bez obzira na kvalitet obrazovanja koje dobijaju) samo će pogoršati stanje siromaštva i isključenosti u kome se nalaze.

95 MOR, Širenje socijalne sigurnosti na neformalnu ekonomiju: slučajevi Bosne i Hercegovine i Moldavije (Budimpešta, u izradi).

Medijacija

Na inicijativu lokalnih nevladinih organizacija i često uz podršku Evropskog strukturnog fonda ili drugih programa za integraciju Roma, u poslednjih deset godina pojavilo se novo profesionalno zvanje za potrebe romskog stanovništva — medijator. U pitanju je profesionalac koji ima ulogu posrednika između romskih zajednica i različitih institucija, posebno u oblastima socijalnog staranja, obrazovanja, zdravstvene zaštite i tržišta rada. Medijatori, koje u velikom broju čine žene, **promovišu jednakost šansi** i olakšavaju pristup Roma javnim servisima. Oni informišu pripadnike romskih zajednica, intervenišu u slučaju konflikata između pružaoca i korisnika usluga i podstiču **komunikaciju** između zajednica i pružaoca usluga.

Programi zdravstvenih medijatora za Rome (Roma Health Mediator — RHM) se najčešće koriste kako bi se poboljšao pristup osnovnim zdravstvenim uslugama (npr. zdravstvenom osiguranju i vakcinaciji) marginalizovanih romskih zajednica. Na Zapadnom Balkanu, programi zdravstvenih medijatora za Rome pomažu romskim korisnicima u pribavljanju dokumentacije, popunjavanju zdravstvenih obrazaca i u komunikaciji sa relevantnim službama. Iako je za posao zdravstvenih medijatora potrebno proći dodatnu obuku, oni veoma brzo steknu znanja o regulativi i zahtevima neophodnim za pribavljanje dokumentacije i prijave na osiguranje. Neki od njih su veoma aktivni da u romskoj zajednici pronađu one kojima nedostaju dokumenta ili one koji nisu osigurani.

Okvir 3: Pružanje pomoći posredstvom medijatora

U Moldaviji, Ministarstvo rada, socijalne zaštite i porodice razvilo je Okvirnu regulativu o organizaciji medijatorskih aktivnosti u zajednici, koja je odobrena Odlukom Vlade br. 557 17. jula 2013. godine. Ministarstvo je takođe uspostavilo Servis medijatora u zajednici.

Ministarstvo rada i socijalne politike u BJR Makedoniji je, uz pomoć medijatora, implementiralo specifične aktivnosti usmerene na romsku populaciju (npr. registraciju rođenja), a uz podršku Saveta Evrope.

Uz podršku Fonda za socijalne inovacije u južnoj Srbiji su pilotirani programi za pružanje pomoći siromašnim romskim domaćinstvima¹³. Volonteri, većina njih iz samih zajednica, obučavani su za rad u romskim naseljima. Cilj projekta bio je da olakša saradnju između volontera i socijalnih radnika u centrima za socijalni rad i da olakša težak posao socijalnih radnika. Saradnja volontera i socijalnih radnika išla je je u pravcu osiguranja da korisnici pribave lična dokumenta (lične karte, zdravstvene knjižice itd.) koja su im bila neophodna za pristup uslugama. Ponekad su volonteri pratili korisnike i do drugih službi — opštinskih kancelarija ili zdravstvenih ustanova. Za plaćanje taksi prilikom pribavljanja dokumentacije na raspolaganje je stavljen simboličan fond. Najvažnija naučena lekcija iz projekta bila je da programi pružanja pomoći mogu biti kreirani u skladu sa potrebama specifičnih zajednica i da mogu olakšati pružanje usluga socijalne zaštite.

96 Društvo za unapređenje romskih naselja sprovelo je projekat u saradnji sa centrima za socijalni rad u opštinama Lebane, Vladičin Han i Beloj Palanci.

Upkos uspesima koje postižu, programi medijatora za Rome se suočavaju sa izazovima. Medijatori obično imaju male plate i vrlo ograničene mogućnosti za profesionalni razvoj. Njima takođe fali adekvatan nadzor i podrška. Postoje dokumentovani slučajevi medijatora koji su birani po osnovu političkih veza, čiji su rezultati rada bili loši. U nekim programima medijacije, odsustvo održivog finansiranja rezultiralo je nesigurnošću njihovog radnog angažmana i smanjenom motivacijom učesnika programa. Stoga je, da bi se osigurao uspeh, nužno institucionalizovati medijatorske programe i medijatorima stvoriti mogućnosti za nepredovanje u karijeri. (Pogledati Okvir 4.)

Dok su, s jedne strane, specifični naponi da se pruži pomoć Romima neophodni za njihovu inkluziju u sistem socijalne zaštite, u isto vreme je potrebno shvatiti da medijacija za Rome može biti samo srednjoročno rešenje. Dugoročno posmatrano, zdravstvene i usluge socijalne zaštite bi trebale biti jednako dostupne i biti istog kvaliteta za sve građane jedne zemlje.

Okvir 4: Razvoj stručnih kvalifikacija za podršku integraciji Roma i Egipćana u Crnoj Gori

Centar za stručno obrazovanje Crne Gore je u saradnji sa Institutom socijalne inkluzije Roma i Egipćana, 2013. godine započeo aktivnosti na razvoju dve stručne kvalifikacije namenjene ovoj populaciji:

- *Saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana i*
- *Organizator socijalne inkluzije Roma i Egipćana*

Programi obrazovanja, koji predstavljaju završni dokument u procesu razvoja stručnih kvalifikacija, usvojeni su na Nacionalnom savetu za obrazovanje, čime su programi dobili nacionalnu važnost.

Dve godine nakon usvajanja programa, međunarodna organizacija HELP je potpisala Memorandum o saradnji sa Ministarstvom zdravlja, kojim su bile predviđene obuke i zapošljavanje romskih medijatorki u zdravstvenim ustanovama širom zemlje. Iskustvo je ukazalo na potrebu sticanja specifičnih znanja i veština, na osnovu potreba zdravstvenog, a nakon toga i obrazovnog sistema kao i sistema zapošljavanja i socijalne zaštite Crne Gore. Savet za kvalifikacije Crne Gore je, stoga, nakon razmatranja opravdanosti inicijative doneo odluku da se postojeći standard zanimanja *Saradnik u socijalnoj inkluziji Roma i Egipćana* razdvoji na četiri oblasti rada: obrazovanje, zdravstvo, socijalna zaštita i zapošljavanje.

U saradnji sa međunarodnim organizacijama HELP i REF (Romski edukativni fond), Centar za stručno obrazovanje razvija sve četiri navedene stručne kvalifikacije, po kojima će se tokom 2016. i 2017. godine realizovati prve obuke za rad sa pripadnicima romske i egipćanske populacije u navedene četiri oblasti rada.

Inicijative ilustruju nacionalnu podršku integraciji romske i egipćanske populacije u nacionalni sistem priznatih stručnih kvalifikacija i svojevrsan su doprinos osnaživanju Roma i Egipćana jer im pružaju priliku da steknu neophodne veštine kojima će podržati razvoj svojih zajednica.

- Gordana Bošković (Centar za stručno obrazovanje)
- Prevod: Ana Maraš (Unija poslodavaca Crne Gore)

PREPORUKE

Vlade treba da:

- **Uspostave minimalni nivo zaštite prihoda i zdravlja za sve stanovnike, uključujući i osobe bez ličnih dokumenata, interno raseljena lica bez prijavljenog prebivališta ili ona koja stanuju u neformalnim naseljima, kroz:**
 - Identifikaciju nedostataka u sistemu socijalne sigurnosti na način da pribave ili razvijaju statistiku stanovništva na osnovu podataka razvrstanih u odnosu na pol, godine starosti, mesto prebivališta i visinu prihoda;
 - Poštovanje principa nediskriminacije i rodne ravnopravnosti sadržanih u Preporuci MOR-a br. 202 (osnovi socijalne zaštite) kako bi proširile obuhvat sistema socijalnih davanja;
 - U slučaju uslovnih gotovinskih transfera, definisanje kriterijuma koji neće podrazumevati proveru prihoda korisnika, a koji će olakšati pristup obuci i prilikama za zaposlenje; koji će osnaživati žene i učiniti im dostupnim usluge dečje zaštite i socijalna davanja koja će pokriti troškove pohađanja škole dečaka i devojčica i obezbediti kvalitetno obrazovanje.
- **Prošire opseg i dostupnost socijalnih usluga u zajednici kroz:**
 - Sprovođenje istraživanja sa ciljem utvrđivanja ključnih potreba i prioriteta u zajednici;
 - Identifikaciju i pružanje pomoći domaćinstvima uz pomoć medijatora;
 - Identifikaciju modela dobre prakse za borbu protiv diskriminacije i rodne neravnopravnosti pri pružanju usluga socijalne zaštite⁹⁷;
 - Pružanje usluga socijalne zaštite u saradnji sa organizacijama civilnog društva, uključujući one organizacije koje su pružaoci usluga za Rome, romske ili pro-romske organizacije, kao i omladinske organizacije;
 - Integrisanje usluga socijalne zaštite i usluga zapošljavanja kroz povezivanje programa, preporuke i koncept „jednog šaltera”. Usluge treba da budu prilagođene specifičnim potrebama romskih zajednica i mladih.
- **Podižu svest o ulozi socijalnog osiguranja u obezbeđivanju ekonomske sigurnosti za radnike i njihove porodice, kroz:**
 - Sprovođenje kampanja, u romskim i drugim naseljima, koje će ukazati na prednosti uplaćivanja doprinosa za socijalno osiguranje; i
 - Pojednostavljenje postupaka za registraciju biznisa i uplatu doprinosa od strane malih preduzeća i samozaposlenih.
- **Promovišu demokratsko upravljanje sistemom socijalne sigurnosti kroz:**
 - Uključivanje svih zainteresovanih strana — radnika, poslodavaca i predstavnika korisnika u upravne odbore i savetodavna tela sistema socijalne sigurnosti; potrebno je osigurati da predstavnici Roma i mladih budu zaštipljeni u upravnim odborima i savetodavnim telima uz poštovanje principa rodne ravnopravnosti.

- Razvoj rodno-osetljivih standarda kvaliteta u pružanju usluga, i iste koristiti za praćenje učinkovitosti sistema socijalne sigurnosti, uz obavezno uključivanje korisnika u procenu efikasnosti programa, a posebno pripadnika romske populacije;
- Uspostavljanje formalnih mehanizama za dobijanje povratnih informacija od strane korisnika, koji će onima koji se prijavljuju u sistem i postojećim korisnicima omogućiti da podnose žalbe, a proces rešavanja pritužbi održavati transparentnim; i
- Stvaranje uslova za profesionalni razvoj medijatora za Rome u svim institucijama koje se u radu oslanjaju na njih. Pritom je potrebno osigurati da mlade žene i muškarci imaju jednake prilike za napredovanje u karijeri.



INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2010), *Socijalna sigurnost za sve. Vodič kroz izazove i prilike*

Ovaj priručnik daje pregled osnovnih koncepata kao što su osnovi socijalne zaštite i okvir socijalne sigurnosti, analizira dostupnost različitih pristupa i ispituje rezultate primenjenih rešenja u praksi širom sveta, a pogotovo u zemljama sa nižim i srednjim primanjima.

- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_124454/lang--en/index.htm

MOR (2010), *Globalni izveštaj o socijalnoj sigurnosti 2010/11: zaštita u vreme i nakon krize*

Ovaj izveštaj pruža uvid u to koliko zemlje ulažu u socijalnu sigurnost, i koliko su učinkoviti i efikasni sistemi socijalne sigurnosti u postizanju različitih strateških ciljeva na nacionalnom nivou. Izveštaj analizira opseg, nivo i kvalitet različitih delova sistema socijalne sigurnosti.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_146566.pdf

MOR (2014), *Globalni izveštaj o socijalnoj sigurnosti 2014-15: Ekonomski oporavak, inkluzivni razvoj i socijalna pravda*

Ovaj izveštaj predstavlja najnovije trendove u sistemima socijalne sigurnosti i daje informacije o sistemima socijalne zaštite, njihovom obuhvatu, socijalnim davanjima i ukupnim izdvajanjima za socijalnu zaštitu u više od 190 zemalja. Sistem socijalne zaštite predstavljen je hronološki - u odnosu na starosnu grupu korisnika: najpre je dat pregled dečje socijalne zaštite, nakon toga predstavljeni su programi za žene i muškarce u radnoj dobi, dok je na kraju dat pregled penzionog sistema i socijalne zaštite starih lica. Izveštaj utvrđuje koliki je napredak ostvaren u pravcu obezbeđivanja univerzalne zdravstvene zaštite. On takođe analizira trendove i najnovije politike, kao što su negativni uticaji mera prilagođavanja i fiskalne konsolidacije.

- http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-social-security-report/2014/WCMS_245201/lang--en/index.htm

Laderči i Savastano (2013), *Siromaštvo i isključenost na Zapadnom Balkanu: novi pravci mera i politika*

Ova knjiga predstavlja selekciju radova sa prve Konferencije o siromaštvu i inkluziji na Zapadnom Balkanu koja je održana u Briselu decembra 2010. god., a okupila je kreatore politika, vodeće profesore i istraživače sa prostora Zapadnog Balkana, iz država članica EU i međunarodnih organizacija. Tema knjige je siromaštvo i socijalna isključenost. Ona ispituje pristupe za merenje i analizu siromaštva i isključenosti donetih od strane EU i mogućnost da isti posluže kao model za zemlje Zapadnog Balkana. Knjiga takođe proučava način kreiranja, implementaciju i efikasnost postojećih mreža socijalne sigurnosti u zemljama Zapadnog Balkana, a jedna od tema kojom se bavi je i na koji način pripadnici siromašnih i marginalizovanih grupa mogu najbolje iskoristiti programe socijalne sigurnosti.

TARKI Institut za socijalno istraživanje (2014), *Studija o uslovnim gotovinskim transferima i njihov uticaj na decu*

Ova studija istražuje kako EU može na najbolji način promovisati ulaganje u decu i koji politički instrumenti mogu pomoći u borbi protiv međugeneracijske transmisije siromaštva. Poseban cilj studije je da istraži u kojoj meri princip uslovljavanja u sistemima socijalne zaštite može povećati ulaganje u ljudski kapital u ranoj fazi životnog ciklusa, a na osnovu iskustava različitih zemalja članica EU.

Svetska banka (2011), *Mreže socijalne sigurnosti na Zapadnom Balkanu: dizajn, implementacija i učinak*

Izveštaj pruža komparativni pogled na dizajn, implementaciju, finansiranje i učinak programa novčanih transfera koji nisu zasnovani na plaćanju doprinosa u 6 zemalja Zapadnog Balkana poredi sa sličnim programima u drugim zemljama Centralne i Istočne Evrope. Primarni fokus analize su socijalna davanja uslovljena proverom prihoda i imovine i socijalna pomoć u svih 6 zemalja Zapadnog Balkana. Izveštaj ih analizira u kontekstu njihove sposobnosti da smanje rizik od hroničnog i prolaznog siromaštva, ali i u kontekstu njihove povezanosti sa uslugama socijalne nege i zapošljavanja.

Svetska banka (2016), *Fer postupanjem do boljih rezultata: promocija jednakih šansi za marginalizovane Rome*

Ova knjiga predstavlja jedinstven okvir usmeren na koncept promocije jednakih šansi i set politika koji mogu pomoći u postizanju ravnopravnosti između pripadnika romskog i neromskih naroda. Fokusira se na pravce politike u tri ključne oblasti — obrazovanju, zapošljavanju i uslovima života i njihovu povezanost sa pratećim merama (uključujući dostupnost zdravstvenih usluga i socijalnu sigurnost).

Web platforma: socijalna zaštita i ljudska prava

Ovaj sajt pruža prostor vodećim ekspertima da iznesu svoje stavove o kompleksnim izazovima za implementaciju socijalne zaštite u pogledu prava na korišćenje iste, ali i obezbedi praktične smernice za kreatore politika i praktičare. Glavni cilj platforme je da suoči različita mišljenja o ljudskim pravima i socijalnoj zaštiti, ali i da kreatorima politika i praktičarima obezbedi primere pravnih rešenja, najboljih praksi i inovativnih pristupa.

- <http://socialprotection-humanrights.org>

Web platforma: Socijalna zaštita: Postavljanje osnova socijalne zaštite i sveobuhvatni sistemi socijalne zaštite

Na ovom sajtu se mogu pronaći različiti izvori i alati (uključujući procenu, evaluaciju, najbolje prakse i preporuke) koji su namenjeni kreatorima politika i praktičarima za kreiranje osnova socijalne zaštite i sveobuhvatnih sistema socijalne sigurnosti.

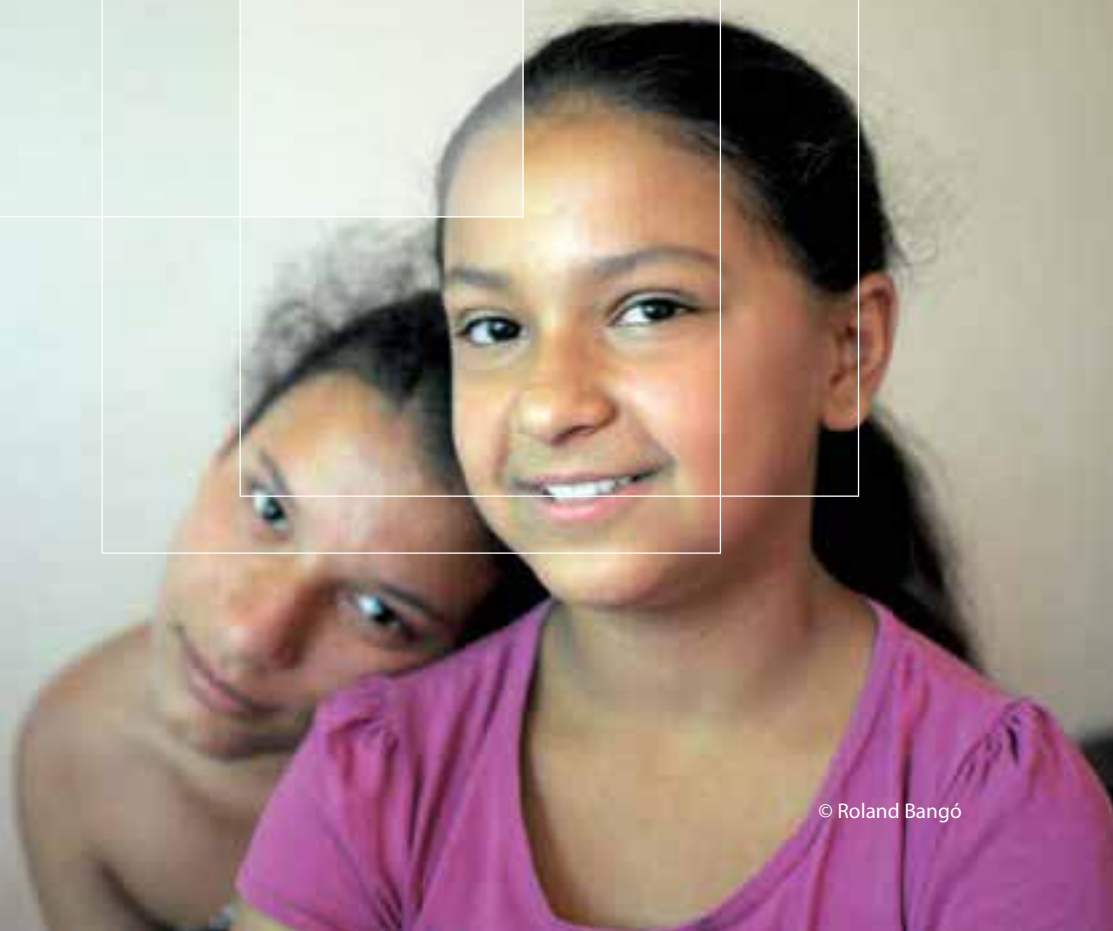
- <http://www.social-protection.org/gimi/gess/>



International
Labour
Organization

4

RAZVOJ VEŠTINA I TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA



ČETVRTO POGLAVLJE

REZIME

Mladi Romi imaju niži nivo obrazovanja u odnosu na mlade ljude uopšte, uprkos tome što je učešće mladih Roma (15-24 godina) koji pohađaju srednje i visoko obrazovanje značajno poraslo tokom poslednje decenije. Međutim, napredak u obrazovanju nije rezultirao napretkom u zapošljavanju i zaradama⁹⁸. Kombinovani efekti obrazovne inferiornosti, ograničenja u obuci, kao i restriktivniji pristup drugim servisima još uvek blokiraju integraciju na tržište rada, u kombinaciji sa predrasudama i prostornom segregacijom; kao i institucionalnom ili nemogućnošću politika da reše pitanje marginalizacije⁹⁹. Nastavak direktne i indirektne diskriminacije samo osnažuje ove barijere.

U isto vreme, strukturni problemi karakterišu tržišta rada u postsocijalističkoj Centralnoj i Istočnoj Evropi; tipične post-socijalističke privrede zapošljavaju relativno veliki udeo niskokvalifikovane radne snage (u mnogo većoj meri u odnosu na strukturu radne snage prema obrazovnom nivou), a tradicionalni obrazovni sistemi i dalje proizvode niskokvalifikovanu radnu snagu nakon 1990. godine. Na taj način, udeo niskokvalifikovane radne snage i dalje je relativno velik u većini post-socijalističkih zemalja, a iz javnih obrazovnih sistema izlaze nedovoljno obrazovani mladi ljudi, dok nova radna mesta kreirana nakon 1990-ih zahtevaju razvijene veštine, posebno u grinfield investicijama i prilikom uvođenja novih tehnologija. Kako se navedeni faktori primenjuju na razvoj veština i integraciju na tržište rada svih mladih ljudi, obrazovne putanje većine mladih Roma i dalje se karakterišu dugotrajnim strukturnim problemima¹⁰⁰.

Jasno razumevanje poteškoća tokom tranzicije od škole do posla za mlade Rome je ključno za rešavanje njihove isključenosti sa tržišta rada i razvoj adekvatnih prilika za razvoj veština. Mladi Romi mogu imati koristi od obuke za razvoj tehničkih i stručnih veština, veština zapošljivosti i, ako je potrebno, dopunskog obrazovanja. Intenzivna podrška nakon obuke i vođenje tokom traženja posla ključni su kako bi se obezbedila glatka i uspešna tranzicija. Razvoj veština može unaprediti zapošljavanje Romkinja i ublažiti profesionalnu segregaciju po polu.

98 N. O'Higgins: *Romi i neromska populacija na tržištu rada u Centralnoj i Jugoistočnoj Evropi*, Radna dokumenta o inkluziji Roma (Bratislava, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), 2012., str. 49.

99 N. O'Higgins: Etnička pripadnost i pol na tržištu rada Centralne i Jugoistočne Evrope, *Ekonomski časopis Kembridža* (2015, Vol. 39), str. 631-654.

100 A. Koce i drugi: *Programiranje strukturnih fondova za inkluziju Roma 2012-20: Iskoristiti EU fondove za Rome (MtM)*, Priručnik (Budimpešta, Fondacija za otvoreno društvo, 2014.), str. 48.

ŠTA JE TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA?

Putovanje na koje svi mladi kreću od škole do posla postalo je duže i složenije. Oni koji se susreću sa mnogobrojnim nepovoljnostima, ukorenjenim u etničkoj pripadnosti, polu ili invaliditetu, imaju nesigurne i otegnute tranzicije. Siromašni mladi iz ruralnih područja nekad brzo nađu zaposlenje, ali obično su to poslovi lošeg kvaliteta koji vode u neformalnost i siromaštvo. Nezaposlenost time ne predstavlja jedinu posledicu slabe tranzicije. Druge obuhvataju nedovoljnu zaposlenost, neformalnu zaposlenost i migracije. Kako bi se ilustrovalo poslednje, dovoljno je reći da mladi Romi predstavljaju veliku grupu migranata iz Zapadnog Balkana u Evropsku uniju.

Razumevanje tranzicije iz obrazovanja u svet rada je od primarnog značaja za kreatore politika i druge stejkholdere jer pomaže pri identifikovanju barijera sa kojima se suočavaju mladi ljudi tokom pronalaska zaposlenja. Ozbiljnost krize nezaposlenosti mladih u Evropi samo povećava hitnost potrebe razvoja politika za mlade ljude.

Briga Međunarodne organizacije rada na polju tranzicije od škole do posla ne sastoji se samo u tranziciji do bilo kakvog posla, već do dostojanstvenog posla koji pruža stabilnost, ekonomsku sigurnost i satisfakciju. MOR je razvio posebnu anketu, tzv. Anketu o tranziciji od škole do posla (School to Work Transition Survey - SWTS), kako bi se analizirali faktori rizika i odrednice nepovoljnosti na tržištu rada za mlade ljude. Ovaj instrument pokazao se kao koristan za razvoj efikasnih politika za rešavanje nezaposlenosti mladih (→vidi Okvir 1).

Okvir 1: Anketa MOR-a o tranziciji od škole do posla

Višenamenska anketa može da —

- Detektuje individualne karakteristike koje određuju nedostatke na tržištu rada. Ovo je ključno za razvoj mera prevencije pojavljivanja faktora rizika, kao i uklanjanja barijera za dostojanstveni rad;
 - Identifikuje tražnju na tržištu rada relevantnu za mlade ljude, čime se omogućava određivanje neusklađenosti koje se mogu rešiti kroz sprovođenje politika;
 - U zemljama u kojima informacioni sistem tržišta rada nije u dovoljnoj meri razvijen, služi kao instrument za generisanje pouzdanih podataka sa ciljem razvoja politika; i
 - U zemljama sa prilično razvijenim informacionim sistemom tržišta rada, služi za razumevanje oblasti koje obično nisu obuhvaćene anketama domaćinstava, kao što su uslovi na radu mladih ljudi, zarade, zaposlenost u neformalnoj ekonomiji, pristup finansijskim proizvodima i teškoće u poslovanju.
- Za više detalja pogledati: http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/work-for-youth/WCMS_191853/lang--en/index.htm

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Loši rezultati u školi

Razvoj veština je najizvodljiviji kod mladih koji su završili obrazovanje u oblastima: osnove čitanja, matematike i kompjutera i koji su odgovorili očekivanjima obrazovnih institucija. Romska deca susreću se sa mnogo većim teškoćama prilikom ispunjavanja ovih preduslova. Dobro je poznato da je kvalitet nastave lošiji u školama koje se nalaze u siromašnim područjima, izdvojenim naseljima i u specijalnim školama za lica sa posebnim potrebama, gde je pogrešno upisano mnogo Roma.

Romski učenici i njihove porodice često opisuju nemogućnost roditelja da finansiraju školska učila i ostalu neophodnu opremu kao ključni razlog zbog kojeg mladi ne pohađaju ili ne nastavljaju pohađanje škole¹⁰¹. Pored toga, smatraju da je školsko okruženje neprijateljski nastrojeno, čak i da predstavlja pretnju romskoj deci, zahvaljujući predrasudama nastavnika i ostalih učenika, nemogućnosti podrške izvođenju nastave na romskim jezicima i isključenosti tema romske kulture iz školskog gradiva. Sa barijerama prilikom upisa suočavaju se deca iz porodica bez registracije o državljanstvu, prebivalištu ili rođenju.

Dečji rad

Dete koje ne radi ima veće šanse da stekne osnovnu pismenost (čitanje, matematika, kompjuterske veštine, socijalizacija u školsku sredinu) koja je potrebna za budući razvoj radnih veština. Nije iznenađenje da mladi koji su uključeni u dečji rad imaju ozbiljne deficite za dostizanje navedenih osnovnih preduslova (→vidi Okvir ispod). Postojeći podaci, iako retki, sugerišu da je dečji rad češći u romskim porodicama i da rad koji obavljaju romska deca i mladi ima tendenciju da vodi do štetnih posledica¹⁰². Veoma je teško pomoći mladim Romima koji su uklonjeni iz dečjeg rada da dostignu obrazovni nivo svojih vršnjaka jer to podrazumeva ulaganje napora u rešavanje istih problema koji su prouzrokovali napuštanje škole: siromaštvo, neadekvatno obrazovanje i neprijateljsko školsko okruženje.

101 Organizacija mladih Roma "Koračajte sa nama - Phiren amenca". Ispitivanje potreba pripadnika romske i egipćanske populacije u Crnoj Gori. (Podgorica, 2014).

102 Nacionalna procena dečjeg rada u Albaniji (2010) pokazala je da 73.4% dece koja žive na ulici pripada romskoj i egipćanskoj populaciji. FRA istraživanje Evropske unije (2012) pokazalo je da je više od 10% romske dece radilo u Grčkoj i Rumuniji i oko 6% u Francuskoj, Italiji i Bugarskoj. Najčešći tipovi rada odnose se na prosjačenje i skupljanje stvari za preprodaju ili reciklažu.

Okvir 2: Konvencije MOR-a o dečjem radu

MOR, Konvencija o minimalnim godinama za zapošljavanje, 1972 (br. 138)

Konvencija 138 postavlja minimalni uzrast za zaposlenje i to od petnaeste godine života (13 godina za lakše vrste posla). Za opasne vrste poslova, Konvencija propisuje granicu za zaposlenje od osamnaeste godine (16 godina pod određenim uslovima). Konvencija omogućava državama u razvoju, čije ekonomije i obrazovne ustanove nisu u dovoljnoj meri razvijene, da privremeno postave minimalni uzrast za zaposlenje na 14 godina.

MOR, Konvencija o najgorim oblicima dečjeg rada, 1999 (br. 182)

Konvencija 182 primenjuje se na sve devojčice i dečake mlađe od 18 godina, i pozivana „hitne i efektivne mere za zabranu i eliminaciju najgorih oblika dečjeg rada.“ Najgori oblici dečjeg rada su:

- a. Ropstvo i prinudni rad, uključujući trafikingu dece i prinudnu regrutaciju za oružane sukobe;
- b. Dečju prostituciju i pornografiju;
- c. Proizvodnju i prodaju droga; i
- d. Rad kojim se može narušiti zdravlje, sigurnost ili moral dece.

Od država se očekuje da kao prioritet postave kreiranje i sprovođenje programa i aktivnosti kojima se eliminišu najgori oblici dečjeg rada, kao i da uspostave ili odrede adekvatne mehanizme za monitoring. Treba preduzeti mere za prevenciju dečjeg rada, pružiti podršku uklanjanju dece iz najgorih oblika dečjeg rada i njihovu rehabilitaciju, obezbediti pristup besplatnom osnovnom obrazovanju ili stručnom obrazovanju za svu decu uklonjenu iz najgorih oblika dečjeg rada, identifikovati decu za koju postoji poseban rizik i uzeti u obzir posebnu ranjivost devojčica.

- Za detalje o Konvencijama i Preporukama, pogledati: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>

Neadekvatna obuka za sticanje veština

Programi stručne obuke obično su neadekvatno kreirani da bi na dobar način pripremili mlade, posebno mlade Rome, za zaposlenje. Kursevi mogu biti ograničeni na uske specijalnosti, mogu biti dugotrajni i prekomerno teoretski. Prostor, oprema i učila mogu biti lošeg kvaliteta.

Aktivne politike tržišta rada koje obuhvataju obuke za sticanje veština nekad ne odražavaju potrebe poslodavaca. Programi obuke u tehničkim i stručnim institucijama i školama retko inkorporiraju veštine koje bi mogle da unaprede zapošljivost i povećaju zarade, kao što su veštine komunikacije i jezici, IT veštine, timski rad i rešavanje problema, kao i otvorenost za učenje. Prostorna segregacija romskih zajednica često dovodi do dodatnih prepreka kada je u pitanju pristup obukama za sticanje veština.

Tehničke obuke mogu doprineti integraciji na tržište rada i osnaživanju mladih Romkinja kroz pristup veštinama za koje se obično smatra da su „muške“. Ipak, obuka dostupna ženama često se uklapa u rodne stereotipe, fokusirajući se na profesije kao što su kuvanje i šivenje. Slično tome,



© ILO / Srdjan Srdjanov

obuka može olakšati integraciju na tržište rada i drugih grupa sa posebnim potrebama, kao što su na primer Romi s invaliditetom, s tim što ovakvi programi praktično ne postoje¹⁰³.

Kako nedostatak obuke za sticanje veština koje su rodno senzitivne i zasnovane na tražnji predstavlja izazov kako za one koji nisu Romi, tako i za mlade koji pripadaju romskom stanovništvu, kombinacija neusklađenosti ponude i tražnje za veštinama i diskriminacije pogoršava isključenost mladih Roma na tržištu rada, što često rezultira demotivacijom i daljim gubitkom samopouzdanja.

Nepostojanje podataka

Kako je već rečeno, nepostojanje pouzdanih podataka predstavlja barijeru za razvoj politika za mlade Rome, s obzirom na to da njihov loš položaj nije u potpunosti evidentan. Tradicionalni indikatori tržišta rada nekad nisu dovoljni za identifikovanje određenih barijera za mlade. Na primer, tradicionalni indikator o nezaposlenosti ne uzima u obzir radnike koji su se obeshrabrili ili one koji traže posao za vreme školovanja. Anketa o tranziciji od škole do posla pruža novi indikator „u tranziciji” koji obuhvata ove kategorije. On se takođe odnosi i na one koji su zaposleni, ali ne na poslovima prihvatljivog kvaliteta, i one koji rade ali žele da promene posao. Međutim, niti tradicionalni indikatori niti dubinski indikatori Ankete o tranziciji od škole do posla nisu trenutno dostupni u zemljama sa prilično brojnim romskim stanovništvom, te je stoga teško proceniti specifične izazove tranzicije mladih Roma, razviti namenske programe ili oceniti uticaj intervencija na mlade Rome.

103 M. Sporluk: *Nisu čak ni na marginama: Gde su Romi s invaliditetom?* ECMI Studija br. 8 (Evropski centar za manjinska pitanja, 2010).

PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE

Inicijative za unapređenje elementarnog i nastavka školovanja

Iako nije lako, poboljšanje kvaliteta školovanja za romsku decu predstavlja osnovni preduslov za njihov uspeh u sticanju radnih veština i dostojanstvene zaposlenosti. Tokom poslednjih godina, države članice EU učinile su koncentrisane napore u cilju borbe protiv diskriminacije i segregacije u obrazovanju kroz svoje nacionalne strategije za integraciju Roma, koje se finansiraju iz Strukturnog i Investicionog fonda EU. Ipak, napredak je do sada bio veoma ograničen, a segregacija Roma u školstvu je možda čak i povećana u nekim zemljama¹⁰⁴.

Ipak, sprovode se važne inicijative na lokalnom nivou. U Slovačkoj, škola koja sarađuje sa romskom zajednicom razvije projekte u oblasti kulture kako bi pomogla u smanjivanju tenzija i stereotipa. Neki od rezultata stižu se povećanom stopom završetka srednje škole među mladim Romima (90%)¹⁰⁵. Letonska vlada počela je sa zapošljavanjem asistenata u nastavi koji pripadaju romskoj populaciji koji, zajedno sa medijatorima Romima, pomažu da se proširi korišćenje romskih jezika i da se teme iz oblasti romske kulture uvrste u školsko gradivo¹⁰⁶. U Albaniji, organizacija Save the Children je uz pomoć jednog dnevnog centra identifikovala ranjivu decu i njihove porodice i pružala servise vezane za registraciju rođenja, prebivališta, zdravstvenu negu i upis u školu¹⁰⁷.

Okvir 3: Specifične mere i ciljevi vezani za obrazovanje Roma, Aškalija i Egipćana na Kosovu

Strateški plan obrazovanja na Kosovu 2017-2021 predviđa posebne mere za ostvarivanje pokazatelja vezanih za obrazovanje Roma, Aškalija i Egipćana do 2021, koji uključuju:

- Uključivanje dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u predškolsko obrazovanje (cilj: 70%)
- Uključivanje dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u osnovno obrazovanje (cilj: 95%)
- Uključivanje dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u niže srednjoškolsko obrazovanje (cilj: 85%)
- Uključivanje dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u više srednjoškolsko obrazovanje (cilj: 50%)
- Stopa tranzicije dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana u više srednjoškolsko obrazovanje (cilj: 80%)
- Indeks rodnog pariteta za decu iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana (cilj: OŠ, NSS – 1, VŠŠ – 0.90)

104 Dekada inkluzije Roma, Fondacija Sekretarijat Dekade: Indeks inkluzije Roma (Budimpešta, 2015.)

105 Savet Evrope: Dobra praksa 24: Osnovna škola u Spišski Hrhovu: Primer inkluzivnog obrazovanja, Dobre prakse i politike, 19 nov. 2012.

106 Savet Evrope: Dobra praksa 15: Letonija - Asistenti u nastavi za Rome i druge aktivnosti koje olakšavaju obrazovanje Roma, Dobre prakse i politike, 21 nov. 2011.

107 Savet Evrope: Dobra praksa 53: Albanija - Zaštita i integracija dece beskućnika u Tirani, Dobre prakse i politike, 9 dec. 2013.

Program stipendiranja Fonda za obrazovanje Roma, aktivan u 16 zemalja, dodjeljuje stipendije u cilju povećanja broja Roma koji pohađaju škole i podržava politike i programe kojima se obezbeđuje kvalitetno obrazovanje za Rome, uključujući desegregaciju obrazovnih sistema¹⁰⁸.

Na osnovu Strateškog plana obrazovanja na Kosovu 2017-2021 i Strategije za uključivanje romske i aškaliske zajednice u kosovsko društvo 2017-2021, Ministarstvo obrazovanja, nauke i tehnologije je usvojilo Nacionalni program stipendija za više srednje škole za decu iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana koja pohađaju višu srednju školu. Program za cilj ima unapređenje akademskog učinka, zadržavanja u školi i stopa maturiranja dece iz zajednice Roma, Aškalija i Egipćana koja pohađaju višu srednju školu putem boljeg informisanja, davanja stipendija, mentorske podrške u okviru škole i rada sa tutorima. Jednom kad školski rezultati ciljne grupe učenika budu poboljšani, treba ih ohrabriti da završe srednjoškolsko obrazovanje, predu na više i samim tim na kraju postanu konkurentniji na tržištu rada.

U okviru ovog programa se godišnje dodeljuje 500 stipendija, gde 40% sredstava dolazi iz budžeta Ministarstva obrazovanja, nauke i tehnologije. U školskoj godini 2014/2015 od 500 stipendista 242 su bili dečaci, a 218 devojčice. Pored toga, 162 su bili pripadnici aškaliske zajednice, 160 egipćanske i 175 romske, dok troje stipendista nije bilo iz ove tri zajednice.

Program stipendija za više srednje škole je uspeo da doprinese značajnom povećanju učešća dece iz romske, aškaliske i egipćanske zajednice u srednjoškolskom sistemu. Mnogi dečaci i devojčice su sad bili u stanju da prate svoje snove zahvaljujući finansijskim podsticajima koji su premostili finansijske barijere i nemogućnost roditelja da podrže školovanje svoje dece zbog svoje loše socio-ekonomske situacije i siromaštva.

Okvir 4: Uvođenje dece iz romske, aškaliske i egipćanske zajednice u sve tokove obrazovanja putem ekonomske podrške njihovim roditeljima

Kako bi se podržalo povlačenje dece iz romske, aškaliske i egipćanske zajednice iz sveta dečjeg rada i njihova reintegracija u školski sistem, kosovski NVO „Idejna partnerstva” je osnovao socijalno preduzeće „Sa-pune” kako bi pomoglo njihovim porodicama da imaju prihode. U vezi sa tim su osnovana tri operaciona centra (u Fushe Kosove/Kosovo Polju, Janjeve/Janjevu i Srbobranu), a prvobitno je obučeno i zaposleno 18 žena (5 Aškalijki, 4 Romkinje i 9 Egipćanki), gde su one pravile organske sapune, vrećice sa lavandom i filigranske čestitke, a i šile ekološke proiizvode i torbe.

Moduli za obuku su osmišljeni tako da budu usklađeni sa niskim nivoom obrazovanja ovih žena. Proizvodi su prodavani uglavnom preko interneta, ali su ih kupci mogli naći i u bibliotekama, kafićima i drugim mestima u Prištini i njenoj okolini.

Ove žene su otkrile novi identitet kroz posao. Izgradile su samopouzdanje i stekle finansijsku nezavisnost. Do danas je 26 dece uspešno spašeno od dečjeg rada i uključeno u obrazovni sistem. Ove majke su uzor za svoju decu, od kojih se mnoga ugledaju na majke i inspirisane su da i sama u budućnosti zarađuju za život.

108 Fridman, E. i drugi.: Procena uslovnih gotovinskih transfera kao instrumenta za smanjenje razlika u ishodima obrazovanja između Roma i neromske populacije, Radni dokument Fonda za obrazovanje Roma (Fond za obrazovanje Roma, 2011.)

Druga šansa, neformalno i obrazovanje u toku tranzicije

Iako je pristup mladih Roma redovnim školama i njihovo zadržavanje u školama ključno, takođe bi trebalo da postoje mogućnosti da se oni koji su rano napustili školu reintegrišu. Pored tehničkog sadržaja, dopunski nastavni programi pružaju važne putanje do zapošljivosti kroz obuku za sticanje osnovnih radnih i životnih veština, kao i za pružanje mogućnosti učesnicima programa da donose informisane odluke vezane za obrazovanje, zdravlje, rešavanje konflikata, stvaranje porodice i rizično ponašanje. Neformalno obrazovanje se može sprovoditi van tradicionalnih učionica za one koji ne žele da pohađaju formalno obrazovanje.

U mnogim zemljama, programi za smanjivanje dečjeg rada, kao što je to Međunarodni program za eliminaciju dečjeg rada (International Programme on the Elimination of Child Labour - IPEC) MOR-a, promovišu obrazovanje u toku tranzicije, uključujući večernje škole kako bi se pomoglo deci koja rade da nadoknade propušteno; saradnju između neformalnih provajdera obuke i lokalnog sistema školstva kako bi se omogućila lakša reintegracija; posebna akademska podrška za decu u cilju tranzicije u formalno obrazovanje; i uspostavljanje centara za učenje u zajednici koji obezbeđuju neformalno obrazovanje za visokorizične grupe, kao što su deca beskućnici i deca koja se eksploatišu u prostituciji i pornografiji. (→Vidi Okvir ispod.)

Okvir 5: Dobre prakse u neformalnom obrazovanju u toku tranzicije

U Indiji, Međunarodni program MOR-a za eliminaciju dečjeg rada podržao je Fondaciju MV (Mamidipudi Venkatarangaiya Foundation) u implementaciji modela koji se sastoji od tri faze. Prvo, obrazovani mladi ljudi sprovode ankete kako bi identifikovali decu koja se nalaze van obrazovnog sistema i podstiču njihove roditelje da ih upišu u neformalne obrazovne institucije. Drugo, kampovi koji se održavaju u školama, organizuju se za decu tokom letnjeg raspusta. Finalna faza sastoji se od tranzicije iz kampova u hostele i redovno formalno obrazovanje¹⁰⁹.

U rumunskom okrugu Iasi, organizacija Save the Children za ciljnu grupu imala je decu beskućnike bez pristupa obrazovanju. Mobilne škole su im ponudile interaktivne oblike obrazovanja, uključujući igranje uloga, igre socijalizacije, iznošenje ideja prilikom rešavanja zadatog problema i debate. Tradicionalna predavanja su takođe bila deo mobilne nastave. Na ovaj način, deca su naučila da čitaju, pišu i da se služe osnovnim matematičkim operacijama, a stekla su i neke od veština vezanih za opasnosti života na ulici. Pored toga, informisani su i o zakonskim pravima dece¹¹⁰.

Stažiranje, prilike za rad/obuku i praktične veštine

Stažiranje predstavlja dobar način za prenošenje veština i radnog iskustva, čime se olakšava tranzicija od škole do posla. Stažiranjem se dobijaju prilike za formalni rad, obično uz ugovor i zaradu. U nekim slučajevima, savetuje se da se mladim Romima omogući podrška u vidu predobuke, i to kroz dopunsko obrazovanje i obuku za sticanje osnovnih radnih veština.

109 MOR, Međunarodni program za eliminaciju dečjeg rada (IPEC): *Dečji rad i obrazovanje — perspektiva IPEC-a* (2013)

110 C. Azini: *Organizatia Salvati Copii — Save the Children Rumunija* (Ostavljena deca, avg. 2011).

Okvir 6: Priprema mladih u nepovoljnom položaju za ulazak na tržište rada u Mađarskoj

Mađarsko Udruženje Bhim Rao radi sa mladim Romima, kao i mladima koji ne pripadaju romskom stanovništvu u Edeleny regionu u sjevernoj Mađarskoj, jednom od najsiromašnijih oblasti u zemlji. Ovo udruženje pruža usluge edukacije, obuke za sticanje vještina i upravljanja konfliktima kako bi pripremiло mlade za ulazak na tržište rada. Do sada, 32 nezaposlene mlade osobe završile su tehničku obuku za dve specijalnosti — uzgajivač pečuraka i varioc. Kursevi, koji traju od 1000 do 1200 sati, akreditovani su i priznati na nacionalnom nivou. Nedavno otvaranje fabrike pečuraka omogućava dodatne prilike za zaposlenje na lokalnom nivou.

- Krollj Kalo (Udruženje Bhim Rao)

Staziranje može otvoriti nove prilike za mlade žene da se bave netradicionalnim profesijama, ali to mora biti praćeno intenzivnim uključivanjem i posvećenošću romske zajednice.

Program obuke MOR-a za ruralno ekonomsko osnaživanje (Training for Rural Economic Empowerment — TREE) može biti relevantan za Rome u ruralnim i izdvojenim naseljima. Ovaj paket se koristi za izgradnju kapaciteta lokalnih samouprava i nevladinih organizacija za planiranje, dizajniranje i sprovođenje programa obuke i podrške na nivou zajednice. Obuka je zasnovana na tražnji, tj. na identifikaciji i proceni potreba i zajednice i lokalnih ekonomskih mogućnosti. Korisnici stiču vještine, kao i obuku o malom biznisu i podršku nakon obuke, uz pristup kreditnim šemama¹¹¹. Programi obuke i staziranje mogu takođe biti kreirani na način da prepoznaju i dalje razvijaju vještine koje su učesnici stekli na neformalan način, ali koje još uvek nisu sertifikovane (→ pogledati Okvir ispod).

Okvir 7 Sertifikacija neformalno stečenih vještina za zaposlene Rome u Francuskoj

Projekat Sertifikacija kompetencija u Francuskoj olakšao je sertifikovanje iskustva i kompetencija koje su odrasli Romi stekli kroz iskustvo prenošenja vještina u okviru porodice. Ovaj projekat omogućio je obuku za Rome koji rade u građevinskom sektoru i organizovan je na način da se izađe u susret njihovim potrebama i rasporedu. Na kraju obuke, polaznici su dobili diplome. Rezultat projekta sastojao se u većem zapošljavanju, mobilnosti u okviru sektora građevinarstva i pristupu osiguranju na radnom mestu.

- Izvor: Savet Evrope: Dobra obećavajuća praksa 28: Sertifikacija kompetencija stečenih kroz iskustvo (Francuska), Baza podataka politika i dobre prakse, 19 sept. 2012.

111 Za više detalja pogledati Program obuke MOR-a za ruralno ekonomsko osnaživanje (TREE), http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang--en/index.htm



© ILO / Csaba Csóka

Učenje na radnom mestu

Mnoge zemlje pokušavaju da povećaju relevantnost školovanja za tržište rada kombinovanjem praktičnog i stručnog sadržaja gradiva. Ovo može biti efektivno za sprečavanje ranog napuštanja škole mladih Roma u situacijama kada im se školski program ne čini odgovarajućim. Učenje na radnom mestu kao deo školskog programa se sve više koristi u velikom broju zemalja članica Organizacije za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD). U Švedskoj, stručno obrazovanje podrazumeva neplaćeno stažiranje na strukturisanim radnim mestima, što čini oko 15% vremena¹¹². U Nemačkoj, dualni sistem je spojio školu i posao i razvija mehanizme integracije za mlade sa posebno ranjivim statusom na tržištu rada. Sistem ima jake veze sa poslodavačkim organizacijama i kombinuje školovanje sa skraćenim vremenom sa radom i stažiranjem.

Unapređeno prikupljanje podataka kroz ankete o tranziciji od škole do posla

Prevazilaženje problema nepostojanja podataka vitalno je za razvoj politika koje mogu odgovoriti na potrebu unapređenja položaja mladih Roma. Međutim, do sada je prikupljanje podataka vezanih za tržište rada koji se odnose na mlade ljude omogućavalo dobijanje ograničenih informacija o situaciji u kojoj se nalaze mladi Romi. Mnoge zemlje koristile su Anketu o tranziciji od škole do posla kao instrument koji pomaže da se prepoznaju izazovi sa kojima se mladi suočavaju na svom putu do tržišta rada i da se u tom smislu razviju efikasne politike.

112 A. Adams: *Uloga razvoja veština kod mladih tokom tranzicije do posla: Globalni pregled* (Vašington, Svetska banka, 2007).

PREPORUKE

Kako bi se podržala uspešna tranzicija mladih Roma od škole do posla, vlade treba da:

- ***Poboljšaju kvalitet polaznih informacija za kreiranje politika vezanih za razvoj veština kroz*** prilagođavanje istraživanja o tržištu rada na nacionalnom nivou kako bi se prepoznala iskustva mladih i iskoristila Anketa o tranziciji od škole do posla MOR-a. Ukoliko je potrebno, određene instrumente, kao što su ankete, treba prilagoditi tako da uspešnije identifikuju specifičnu situaciju u kojoj se nalaze mladi Romi, uz prepoznavanje rodni razlika.
- ***Preoblikuju stručno obrazovanje kako bi odgovorilo potrebama mladih Roma i Romkinja .***
 - Sticanje generičkih veština neophodnih za učenje komunikacije, timskog rada i rešavanja problema kao integralni deo ukupnog stručnog obrazovanja i aktivnih politika tržišta rada.
 - Popisivanje sindikalnih i poslodavačkih organizacija kako bi se razvilo mentorstvo, stažiranje i savetovanje na radnom mestu u cilju pružanja mogućnosti za sticanje iskustva kod mladih Roma i jačanje njihove perspektive za dugoročno zaposlenje.
 - Uključivanje romskih organizacija, a posebno organizacija mladih, u kreiranje šema za veći obuhvat i mentorstvo, kao i savetnika iz akademske zajednice koji pružaju podršku mladim Romima u srednjim školama ili van posla, kao i njihovu povezanost sa lokalnim biroima rada.
 - Institucije koje se bave stručnim obrazovanjem treba da dobijaju redovne informacije od ključnih stakeholdera, uključujući poslodavce, organizacije zaposlenih, romske organizacije
 - putem Uspostavljanja upravnih odbora i savetodavnih grupa sa različitim predstavnicima, uključujući Rome i Romkinje; i
 - sprovođenjem periodičnih anketa među poslodavcima sa ciljem identifikacije njihovih potreba za tehničkim veštinama .
 - Dokumentovanje ishoda i prepoznavanje uspešnih praksi.
 - Procena relevantnosti intervencija, korišćenje rezultata testova, upitnika, fokus grupa i intervjua po završetku obuke;
 - Praćenje polaznika kako bi se utvrdili posledični ishodi vezani za zaposlenje; i
 - Korišćenje nalaza za identifikovanje praksi koje su se pokazale više ili manje uspešnim kod mladih Roma.
- ***Preorijentišu školske programe na -***
 - Testiranje spremnosti za školu na maternjem jeziku deteta, uključujući romske jezike.
 - Naglašavanje inkluzije i različitosti, uključujući romske jezike i kulturu, i obučavati nastavni kadar po pitanju antidiskriminacije. Ulagati intenzivne napore u desegraciju škola.
 - Proaktivno ohrabrivati devojčice da ne napuštaju školu, ukoliko postoji potreba, kroz uslovne gotovinske transfere, školarine, kvote ili u naturi kroz donaciju u hrani.
 - Aktivno rešavati barijere za prisustvo nastavi prouzrokovane nepostojanjem prijave boravka, državljanstva ili ličnih dokumenata.
 - Dopunsko obrazovanje za mlade koji su napustili školu ili su uklonjeni iz dečjeg rada, pružajući im praktični program nastave, fleksibilan raspored i individualizovanu nastavu s akcentom na generičke veštine.

- Angažovanje zaposlenih Roma ili romskih organizacija u inicijative za informisanje Roma školskog uzrasta i njihovih roditelja o mogućnostima za zaposlenje i njihovo ohrabrivanje da nastave obrazovanje i razvoj veština.
- ***Obezbede da programi borbe protiv dečjeg rada obuhvate i mlade Rome.***
 - Uključiti predstavnike Roma u socijalni dijalog o dečjem radu .
 - Dečji rad postaviti kao prioritet u inspekcijama rada i obučiti inspektore rada za otkrivanje takvih slučajeva, uzimajući u obzir kulturnu osetljivost.
 - Uspostaviti nadzorne odbore za dečji rad u kojima učestvuju predstavnici Roma zajedno sa sindikatima, poslodavačkim organizacijama i drugim stakeholderima.

© ILO / Attila Erdélyi



INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2016), *Prava na radu za mlade: Dostojanstveni rad za mlade ljude*

Cilj ovog paketa obuke je pružanje podrške sindikatima, službama za zapošljavanje, obrazovnim institucijama, kao i omladinskim organizacijama u sprovođenju inicijativa usmerenih na povećanje svesti mladih ljudi o njihovim radnim pravima. Paket sadrži vodič za moderatore i priručnik sa praktičnim primerima praksi pri zapošljavanju i situacija na radnom mestu.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_310206.pdf

MOR (2013), *Surfovanje tržištem rada: Veštine za traženje posla za mlade ljude*

Ovaj instrument razvijen je na osnovu iskustva MOR-a dobnog tokom implementacije nekoliko programa tehničke pomoći za zapošljavanje mladih u Centralnoj i Istočnoj Evropi, Sjevernoj i Zapadnoj Africi i Aziji. Mnogi od ovih programa obuhvatili su aktivnosti obuke o veštinama potrebnim za obavljanje posla, kao deo sveobuhvatnog programa za zapošljavanje mladih.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_231722.pdf

MOR (2013), *Snaženje zapošljivosti mladih: Sta? Zašto? i Kako? Vodič za ključne radne veštine*

Ovaj vodič ilustruje različite načine za integrisanje veština za zapošljivost u osnovni akademski sadržaj i stručno obrazovanje. Pregled MOR-a o metodologijama izvođenja nastave i tehnikama obuke pokazuje da sticanje veština za povećanje zapošljivosti zahteva inovativne načine izvođenja nastave koji kombinuju sticanje osnovnih i tehničkih veština.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

MOR (2015), *Procena veština u neformalnoj ekonomiji: Vodič za mala preduzeća i organizacije u zajednici*

Učenje i rad u neformalnoj ekonomiji i dalje je realnost za milione žena i muškaraca širom sveta. Sigurnost i poboljšanje kvaliteta obuke, proizvoda i usluga mogu umnogome doprineti većoj produktivnosti, razvoju lokalnih tržišta, boljim uslovima na radu i karijeri, tranziciji u formalnu ekonomiju, zaštiti potrošača i socijalnoj koheziji u zajednicama. Ovaj vodič bazira se na devet studija slučaja u Africi, Aziji i Latinskoj Americi i pokazuje da je procena veština izvodiva i donosi mnogostruke benefite.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_343183.pdf

MOR (2008), *Poboljšanje veština i produktivnosti mladih u nepovoljnom položaju*

Dokument se fokusira na odnos između razvoja veština i ranog uspeha na tržištu rada mladih ljudi, kao i na njihovu sposobnost da realizuju dugoročni potencijal za produktivan i unosan posao. Jedan od ključnih nalaza dokumenta jeste taj da efektivne politike i programi imaju za cilj rešavanje specifičnih okolnosti koje rezultiraju nedostacima. U nekim slučajevima, potrebni su sveobuhvatni a ne usko ciljani programi kako bi se odgovorilo na višestruke međuzavisne razloge za nastanak nepovoljnog položaja.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103982.pdf

MOR (2009), Obuka o vještinama u ruralnim područjima — Generički priručnik za Obuku o ruralnom ekonomskom osnaživanju (Training for Rural Economic Empowerment - TREE)

Priručnik predstavlja izvor informacija i vodič za dizajniranje, planiranje i implementaciju nacionalnog programa koji se odnosi na procese TREE metodologije. Program TREE MOR-a pomaže onima koji većinom rade u neformalnoj ekonomiji da izgrade vještine i sposobnost potrebne za generisanje dodatnih prihoda. TREE programi imaju za cilj da na sistematski način identifikuju mogućnosti za zaposlenje i generisanje prihoda na nivou zajednice, olakšaju dizajniranje i realizaciju adekvatnih programa obuke sa lokalnim provajderima obuke, ili kroz mobilne edukativne aranžmane, i pruže neophodnu podršku nakon završetka obuke, na primer, kroz olakšanje pristupa tržištima i kreditiranju. Povezivanjem obuke direktno sa ekonomskim prilikama u zajednici, TREE programi obezbeđuju relevantnost vještina.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_469456.pdf
- http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_103528/lang--en/index.htm

A. Adams (2007), Uloga razvoja vještina mladih u tranziciji do posla: Globalni pregled

Izveštaj analizira ulogu razvoja vještina u školama i na radnom mestu, kao i uticaj na tranziciju mladih do posla u razvijenim i zemljama u razvoju. On pruža savete kreatorima politika i razvojnim partnerima o zapošljavanju i zaradama vezanim za različite putanje do sticanja vještina. Navodi primere zemalja u delu kreiranja efikasnog premošćavanja puta od škole do posla. Novi modeli tehničkog i stručnog obrazovanja i stažiranja analizirani su zajedno sa programima „druge šanse” za mlade koji nemaju adekvatne mogućnosti za obrazovanje i obuku.

- <http://siteresources.worldbank.org/INTCY/Resources/395766-1187899515414/RoleofYouthSkills.pdf>

MOR (2013), Implementacija mape puta za suzbijanje najgorih oblika dečjeg rada do 2016. godine: Priručnik za kreatore politika

MOR je razvio ovaj Priručnik za kreatore politika i moderatore u vladi, sindikatima i poslodavačkim organizacijama, kao i međunarodnim i nevladinim organizacijama. Njegova svrha je pomoć razvoju, dopuni i obnovi postojećih nacionalnih politika u oblastima koje se bave najgorim oblicima dečjeg rada.

Priručnik se može koristiti i za samostalno učenje ili na namenskim kursovima na nacionalnom nivou kao deo dugoročnog procesa razvoja koordinisanih nacionalnih aktivnosti u borbi protiv najgorih oblika dečjeg rada. Postoje različite vežbe potrebne za izgradnju osnovnih temelja za nacionalni akcioni plan ili njegovo ažuriranje.

- http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_202336/lang--en/index.htm

MOR - MOP (2015) Priručnik za dečji rad

Priručnik ima za cilj poboljšanje upravljanja globalnim lancima nabavke, ispunjavanje zakonskih obaveza u kupovini/prodaji, i procesa naknade štete kako bi se na progresivan način suzbijao dečji rad. Poziva se na iskustvo MOR-a u saradnji sa poslodavcima iz velikog broja sektora i zemalja.

- http://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_27555/lang--en/index.htm

OECD Pregled vještina 2015: Mladi, vještine i zapošljivost (OECD Izdavaštvo 2015)

Imajući u vidu nastojanje mladih širom sveta za ulazak na tržište rada, Pregled vještina OECD-a pokazuje kako povećanje zapošljivosti mladih zahteva sveobuhvatan pristup. Unapređenje vještina i

zapošljivosti mladih, olakšanje tranzicije od škole do posla i otklanjanje prepreka su samo neke od razmatranih tema.

- <http://www.oecd.org/edu/oecd-skills-outlook-2015-9789264234178-en.htm>

Obrazovni fond za Rome (2015), *Priručnik za desegregaciju*

Priručnik analizira uzroke i posledice geografske izdvojenosti romskih škola. Sadrži niz preporuka za eliminaciju problema segregacije, kao i primere dobre prakse za inkluzivno obrazovanje Roma.

- http://www.romaeducationfund.hu/sites/default/files/publications/desegregation_toolkit__2015_web.pdf

Uključivanje romskih porodica. *Priručnik za rad sa romskim porodicama sa ciljem dostizanja uspeha njihove dece u školi. Transnacionalni metodološki predlog za stručnjake*

Priručnik je dostupan na engleskom, bugarskom, mađarskom, rumunskom i španskom jeziku. Cilj Priručnika je pružanje saveta stručnjacima koji rade na terenu za uključivanje romskih porodica u obrazovni proces njihove dece. Sadrži različite aspekte, kao što su faze rada, strategije, ključne poruke, upozorenja i primeri dobre prakse, kao i profile i kompetencije potrebne stručnjacima.

- https://www.gitanos.org/que-hacemos/areas/international/roma_families_get_involved.html

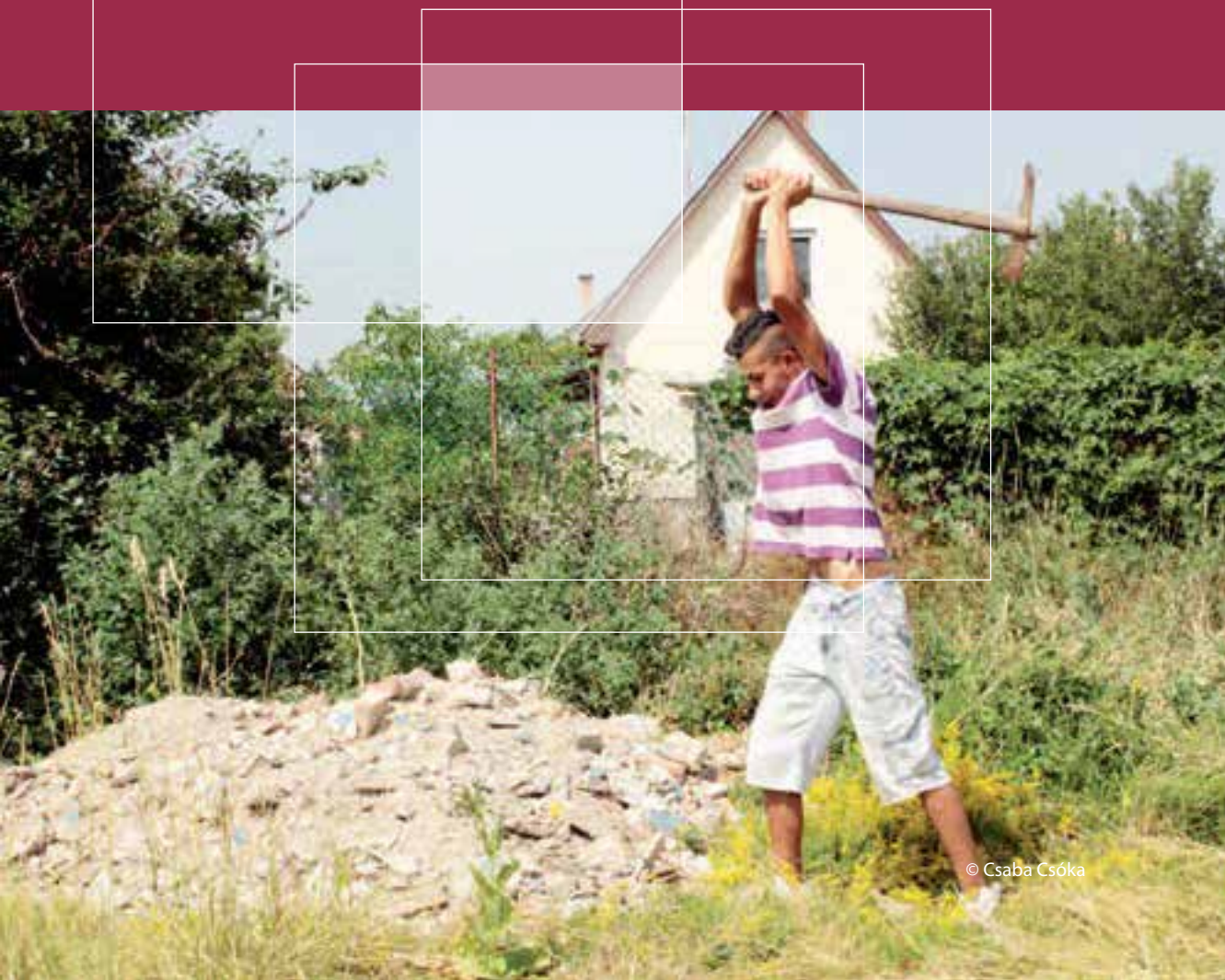




International
Labour
Organization

5

AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I SERVISI ZA ZAPOŠLJAVANJE



POGLAVLJE PET

REZIME



© ILO / Csaba Csóka

Intervencije vlada na tržištu rada najčešće se klasifikuju u dve široke kategorije: pasivne i aktivne. Prve pružaju finansijsku podršku za lica koja traže zaposlenje (na primer, naknada za nezaposlenost) koja ne zavisi od obavljanja posla. Druga — pod nazivom aktivne politike tržišta rada (Active Labour Market Policies - ALMP) — obuhvata mere kojima obično rukovodi nacionalni Zavod za zapošljavanje, i koji može pružati usluge na direktan način ili putem ugovora sa privatnim poslodavcima ili nevladinim organizacijama. Ovo poglavlje analizira aktivne politike tržišta rada kao instrument za pomoć mladim Romima u pripremi za zapošljavanje i povećanju sigurnosti pri zapošljavanju.

U principu, mladi Romi mogu imati velike koristi ukoliko su aktivne politike tržišta rada strukturisane na način da uzimaju u obzir određene situacije u kojima se nalaze i potrebe mladih Roma. U praksi, službe za zapošljavanje su često ograničene neadekvatnim resursima i slabom administracijom, uključujući limitiran geografski domet i nedostatak ažuriranih informacija o tražnji na tržištu rada. Tokom poslednjih godina, neke obećavajuće prakse vezane za poboljšanje obuhvata romskih zajednica vidne su u državama u razvoju sa velikim populacijama romskog stanovništva, posebno ako se ima u vidu Program Garancija za mlade Evropske unije. Pomenute prakse obuhvataju specifične mere, profilisanje lica koja traže zaposlenje, oslanjanje na medijatore za Rome i mobilne službe za zapošljavanje kako bi se lakše pristupilo mladim Romima, kao i integrisane pakete podrške koji se bave mnogobrojnim preprekama kod zapošljavanja Roma .

ŠTA SU AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA?

Aktivne politike tržišta rada imaju za cilj pružanje podrške radnicima i unapređenje performansi tržišta rada kroz :

- Usklađivanje poslova sa licima koja traže zaposlenje (na primer, kroz zavod za zapošljavanje i pružanje informacija o tržištu rada);
- Unapređenje veština, kapaciteta i zapošljivosti (uključujući obuke za poznatog poslodavaca, obuke za promenu posla i programe vezane za prvi posao);
- Kreiranje poslova (na primer, programi javnih radova, razvoj preduzetništva, samozapošljavanje itd.); i
- Promovisanje zapošljavanja ranjivih grupa (na primer, subvencije za zapošljavanje za određene grupe)¹¹³.

Vlade mogu sprovoditi aktivne politike tržišta rada direktno ili putem ugovora sa poslodavcima ili nevladinim organizacijama.

Postoji nekoliko poznatih propusta prilikom dizajniranja aktivnih politika tržišta rada, uključujući i čiste gubitke (isti rezultat bi bio dostignut i bez realizacije programa), efekte supstitucije (subvencionisana lica zapošljavaju se na radnim mestima na kojima bi se druga lica mogla zaposliti), premeštanje/uklanjanje (rezultati subvencionisanih aktivnosti mogu marginalizovati rezultate nisubvencionisanih aktivnosti), i „zamazivanje” (targetiranje samo onih kojima je najlakše pružiti podršku)¹¹⁴. Efikasnost aktivnih politika tržišta rada varira i u zavisnosti od nacionalnog konteksta: simulacije Međunarodne organizacije rada pokazuju da povećanje budžeta za ove politike za 0.5 procenata bdp-a može povećati zaposlenost za 0.2 do 1.2 procenta, na srednji rok¹¹⁵.

Šta čini program garancija za mlade evropske unije?

Prepoznajući ozbiljnost krize sa kojima se suočavaju mladi ljudi, Evropska komisija je u aprilu 2013. godine donela preporuku vezanu za šeme Nacionalnih garancija za mlade, koju su podržale sve zemlje članice (→ pogledati Okvir 1) Evropska komisija od tada pruža podršku zemljama članicama u razvoju i sprovođenju Nacionalnih planova za implementaciju. U mnogim slučajevima, finansiranje obezbeđuje Inicijativa za zapošljavanje mladih Evropske unije (European Union Youth Employment Initiative - YEI), koja usmerava fondove regionima u kojima je nivo nezaposlenosti mladih iznad 25%.

113 MOR, Komitet za zapošljavanje i socijalnu politiku: *Aktivne politike tržišta rada*, Upravni odbor, 288. Sednica, Ženeva, novembar 2003, GB.288/ESP/2.

114 MOR: *Kriza zapošljavanja mladih: Poziv na akciju*, Međunarodna konferencija rada, 101. Sednica, Ženeva, 2012.

115 MOR: Međunarodni institut za studije rada (IILS): *Izveštaj o svetu rada: Razvoj tržišta koja rade za poslove* (Ženeva, IILS, 2011).

Okvir 1: Program garancija za mlade Evropske unije

Program ima za cilj da svi mladi ljudi ispod 25 godina starosti — bilo na evidenciji Zavoda za zapošljavanje ili ne, dobiju konkretnu ponudu za posao dobrog kvaliteta u roku od četiri meseca od dana završetka formalnog obrazovanja ili dobijanja statusa nezaposlenosti. Ponuda se može odnositi i na pripravništvo, stažiranje, ili nastavak obrazovanja, i treba da bude prilagođena potrebama i situaciji svakog pojedinca.

Finansiranje se vrši iz nacionalnih resursa kao i iz Inicijative za zapošljavanje mladih i Evropskog socijalnog fonda (European Social Fund - ESF). Do decembra 2013.g., sve EU države predložile su nacionalne planove za implementaciju, čime su počele da se pojavljuju i dobre prakse. (→Vidi **Pristupi i dobre prakse ispod**).

Namera programa nije samo da pruži mladima posao ili mogućnost za obuku, već i da olakša strukturne reforme u sistemima obuke, traženju posla i obrazovanju. Javne službe za zapošljavanje su ojačane, a institucije koje pružaju obuku su adaptirane da obezbede relevantne veštine.

Ono što je važno jeste do da se za grupe poput mladih Roma koje se suočavaju sa velikim barijerama na tržištu rada od država članica EU zahteva da identifikuju i pruže podršku mladim ljudima koji su bili neaktivni (NEET kategorija), bez obzira na to da li su registrovani kao lica koja traže posao. Navedeno kreira potrebu za novim instrumentima i strategijama, kao što je spajanje službi za zapošljavanje sa socijalnim ustanovama i osnovnim obrazovanjem uz partnerstvo sa romskim udruženjima kako bi se obuhvatili mladi kojima je podrška potrebna.

- Izvor: Evropska unija, Zapošljavanje, socijalna politika i inkluzija: web stranica Garancije za mlade, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>

Za mlade Rome u zemljama EU, programi nacionalnih garancija za mlade predstavljaju važne prilike za razvoj veština i nalaženje zaposlenja. Ipak, prilike mogu biti i propuštene ukoliko Nacionalni planovi implementacije ne sadrže energične i posvećene načine za obuhvatanje romskih zajednica (→pogledati **Pregled ključnih izazova ispod**).

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Danas se mladi Romi suočavaju sa dvostrukim nedostacima vezano za aktivne politike tržišta rada — prvo, opšte slabosti u administraciji programa koje sprečavaju pristup klijenata i drugo — specifične propuste i greške koje predstavljaju određene barijere za mlade Rome. Pored toga, na interakciju između pružaoca usluga i Roma kao klijenata mogu uticati neki stereotipi i predrasude.

Opšte slabosti u administraciji aktivnih politika tržišta rada

Nepovezanost aktivnih politika tržišta rada i tekuće tražnje na tržištu rada

Da bi se mladim ljudima obezbedio pristup dostojanstvenim poslovima na dugi rok, službe za zapošljavanje koje administriraju aktivne politike tržišta rada moraju znati koje tehničke veštine imaju tražnju. Ipak, kako je već navedeno (Poglavlje 4), mnoge od ovih institucija nemaju adekvatne ljudske i finansijske resurse da održe korak sa promenama na tržištu rada ili da se na regularnom nivou konsultuju sa poslodavcima o njihovim tekućim ili budućim potrebama. Rezultat toga je da se podrška ne poklapa sa stanjem na tržištu rada.

Rodne razlike u aktivnim politikama tržišta rada

Kako bi se osnažila inkluzija mladih žena na tržište rada, aktivne politike tržišta rada treba da uzmu u obzir činjenicu da mlade žene mogu imati ograničen pristup obrazovanju i da često obavljaju poslove u domaćinstvu počev od najraneg uzrasta, posebno ako pripadaju ranjivim kategorijama stanovništva. Istovremeno, aktivne politike moraju biti dizajnirane na način da privuku interese ili prioritete žena uz izbegavanje rod-nih stereotipa. U Evropi su retki specifični programi za uključivanje mladih žena na tržište rada. Staviše, aktivnim politikama tržišta rada često nedostaju instrumenti kao što su naknade za prevoz ili mogućnosti za brigu o deci koji su se pokazali kao efikasni za olakšanje učešća mladih žena u programima zapošljavanja¹¹⁶.

Slabosti u administriranju aktivnih politika tržišta rada sa posebnom primenom na mlade Rome

Nedostatak podataka podeljenih prema etničkoj pripadnosti

U zemljama sa velikom populacijom Roma, često postoje podaci podeljeni prema polu i starosti, ali ne i po etničkoj pripadnosti. Nepostojanje pouzdanih podataka prema etničkoj pripadnosti otežava nadzor i evaluaciju uticaja realizacije politika na Rome. Nedavno objavljena studija o aktivnim politikama tržišta rada u pet zemalja (Bugarska, Mađarska, Španija, Slovačka i Rumunija) nije dala procenu benefita za Rome kroz njihovo učešće u aktivnim politikama, jer ni jedna od navedenih zemalja nije prikupljala podatke prema etničkoj pripadnosti korisnika, niti su koristili mogućnost samoopredjeljenja¹¹⁷. Čak ni nekoliko postojećih programa za zapošljavanje namenjenih Romima ne pružaju stvarne podatke o etničkoj strukturi učesnika; učesnici su prosto identifikovani kao Romi zahvaljujući tome što su Romi prioritarna ciljna grupa ili zato što je organizacija koja implementira program ona koja radi u romskim zajednicama¹¹⁸.

116 S. Ameratunga Kring & M. Kavar: Vodič o rodnom aspektu u politikama zapošljavanja: Informativni priručnik (Ženeva, MOR, 2009): http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_i03Cn/lang--en/index.htm

117 V. Mesing: *Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi*, Neujobs Policy Brief br.19.4, Mar. (Budimpešta, Central European University, 2014).

118 Svetska banka: *Fer postupanjem do boljih rezultata: Promovisanje jednakih mogućnosti za marginalizovane Rome* (Washington, DC, 2010), str. 127

Imajući u vidu otpor mnogih Roma da se u ovom smislu deklariraju, podaci o etničkoj pripadnosti, čak i kad su dostupni, teško da mogu pružiti tačnu i preciznu sliku o učešću Roma¹¹⁹.

Nedostatak mogućnosti za obuhvat mladih Roma

Danas je veoma malo aktivnih politika tržišta rada u EU namenjenih isključivo mladim Romima, ili posebno mladima koji su ostali bez posla ili nemaju radnog iskustva, ili mladim Romkinjama. Bez implicitnog ili eksplicitnog targetiranja, postoji rizik da mladi Romi neće iskusiti benefite aktivnih politika tržišta rada, a posebno takvih kao što je Nacionalna garancija za mlade koja se trenutno sprovodi u svim državama članicama EU. Pored toga, konvencionalne aktivne politike zasnivaju se na određenom obrazovnom nivou korisnika, što automatski eliminiše mlade Rome koji nisu pohađali školu ili su je rano napustili. (→Pogledati Okvir 2).

Okvir 2: Ograničen obuhvat Roma u Nacionalnim garantnim šemama za mlade

Iako su Nacionalne garantne šeme za mlade dizajnirane na način da omoguće mladima, uključujući Rome, pronalazak posla ili mogućnosti za obuku, retki su Nacionalni implementacioni planovi koji pominju mlade Rome. Uzimajući u obzir višeslojnost problema sa kojima se Romi suočavaju, nedostatak targetiranja dovodi do rizika njihovog isključivanja ili loše usluge. Na primer, u hrvatskom Planu jedna od tačaka za intervenciju odnosi se na mlade Rome, ali ipak pod kategorijom učenika/studenata s invaliditetom. Ovo izaziva brigu, s obzirom na to da se mnogi Romi bez invaliditeta upućuju u škole za mentalno obolele u mnogim državama regiona¹⁶. Grčki Plan predlaže integrisane i specijalizovane aktivnosti za mlade Rome, iako nije naveden proces aplikacije. Mađarski Plan je detaljniji i poziva na uključivanje Roma u upravne odbore, kao i programe stipendiranja i mentorstva, ali nije razrađen monitoring ovih praksi.

Ograničena efektivnost programa javnih radova za mlade Rome

Direktno kreiranje radnih mesta kroz programe javnih radova za Rome je uobičajeno u zemljama Centralne i Istočne Evrope¹²⁰. Međutim, ovi programi, pored toga što apsorbuju značajne količine finansijskih sredstava, proizvode i rizik hvatanja učesnika u zamku siromaštva jer nisu u mogućnosti da im obezbede veštine ili potrebnu podršku za ulazak na otvoreno tržište rada. Istraživanja pokazuju da u većini šema javnih radova ima vrlo malo ili nimalo povezanosti između rada u toj šemi i regularnim zaposlenjem sa punim radnim vremenom¹²¹. Javni radovi obično sa sobom nose stigmatu i tako doprinose jačanju široko rasprostranjenih predrasuda o Romima. Staviše, preterano oslanjanje na javne radove je skupo za vlade i, ako je opseg programa javnih radova velik, može izobličiti lokalno tržište rada.

119 Na primer, census iz 1992.g. u Bugarskoj pokazao je da u Bugarskoj živi 313,326 pripadnika romske populacije, za razliku od procene bugarskog Ministarstva unutrašnjih poslova iz 1989., prema kojoj je taj broj 577,000. Slično tome, census u Slovačkoj iz 1991.g. pokazuje da u toj zemlji živi 80,627 Roma, dok je taj podatak, prema anketi lokalnih samouprava iz 1989.g., bio 254,000 a census iz 1980.g. pokazao da u Slovačkoj živi 199,853 pripadnika romske populacije. Vidi D. Ringold: *Romi i tranzicija u Centralnoj i Istočnoj Evropi: Trendovi i izazovi* (Washington, D.C., World Bank, 2000).

120 V. Mesing: *Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi*, op. cit.

121 Evropski centar za prava Roma (ERRC): *Staklena kutija: Isključenost Roma iz zapošljavanja* (Budimpešta, Westimprim bt., 2007).

PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE

Obuhvat Roma

Neke vlade u zemljama Centralne i Istočne Evrope targetiraju romske zajednice u okviru aktivnih politika tržišta rada. U Hrvatskoj, nezaposleni Romi imaju pravo na subvencionisano zapošljavanje ili obuku nakon registrovanja na zavodu za zapošljavanje. U periodu 2014-2016, hrvatska Vlada testira strategije mentorstva mladih Roma i njihovog zapošljavanja kod poslodavca — ipak, mere mentorstva su obuhvaćene podrškom za učenike/studente sa invaliditetom¹²². U Mađarskoj, služba za zapošljavanje ima jednu mobilnu kancelariju za zapošljavanje sa regularnim radnim vremenom u romskim naseljima¹²³. Pored toga, različite aktivne politike tržišta rada koje se finansiraju iz sredstava EU targetirale su posebno grupe na marginama tržišta rada. Evaluacija je pokazala da takvi programi mogu da podrže zapošljavanje Roma ukoliko su namenjeni striktno osobama sa širim osnovnim obrazovanjem¹²⁴. Međutim, više romskih učesnika u aktivnim politikama tržišta rada u Mađarskoj (84%) angažovano je u programima izvođenja javnih radova u odnosu na broj onih uključenih u programe obuke ili subvencije zarada.¹²⁵

Po podacima Ministarstva rada i socijalne politike Romi, Aškalije i Egipcani su krajem 2016. godine činili 5% svih prijavljenih nezaposlenih lica na Kosovu. Po podacima o zapošljavanju, procenat klijenata iz romske, aškalijske i egipćanske zajednice koji su bili integrisani u tržište rada kroz usklađivanje poslova sa licima koja traže zaposlenje je tokom 2016.-e iznosio 3%. Sa druge strane, tokom 2016. je udeo klijenata iz ovih zajednica u ukupnom broju lica koja su učestvovala u različitim aktivnim merama tržišta rada kao što su obuka na radnom mestu, subvencije za zapošljavanje, pripravnništvo itd. iznosio 8%. Ovaj stepen učešća u aktivnim merama tržišta rada za manjinske zajednice (uključujući i Rome, Aškalije i Egipcane) se obično obezbeđuje kroz primenu kvota za uključivanje ovih zajednica koje su date u okviru programa sprovođenja aktivnih mera tržišta rada.

Veliki broj evropskih država koristi medijatore za Rome u cilju olakšanja pristupa aktivnim politikama. Kako je već navedeno u Poglavlju 3, medijatori pomažu u komunikaciji i prenoše znanja i informacije, čime se dobija na poverenju. Medijatori mogu poboljšati pristup mestima na kojima su mladi Romi iskusili diskriminaciju i nepoštovanje od strane službe za zapošljavanje, ili tamo gde administrativne procedure stvaraju barijere. U Slovačkoj, medijatori za Rome pružaju personalizovane savetodavne usluge Romima koji traže posao, što rezultira povećanim brojem Roma koji koriste usluge službi za zapošljavanje. U Mađarskoj, Bugarskoj i Španiji, inicijative javnih službi za zapošljavanje vezane za bolji obuhvat lica romske populacije kroz medijatore su dobro funkcionisale u slučajevima kada su medijatori pripadali lokalnoj zajednici i imali adekvatnu profesionalnu pozadinu¹²⁶.

122 Republika Hrvatska, Ministarstvo rada i mirovinskog sustava: *Plan implementacije Garancije za mlade*, op. cit.

123 V. Mesing: *Aktivne politike tržišta rada sa potencijalom uticaja na zapošljavanje Roma u pet zemalja EU*, Neujobs radni document br. 19.2 (Central European University, 2013).

124 Adamec, A., B. Cafit, K. Bordos, E. Nađ, P. Levai, A. Šarle. *Inkluzija Roma i evaluacija uticaja dva konvencionalna aktivna programa tržišta rada finansirana iz sredstava EU*, (Budimpešta, Budapest Institute, 2013)

125 J. Čoba i Z. Nađ: "Evaluacija obuke, subvencije zarada i programa javnih radova u Mađarskoj", u K. Fazekas i G. Kezdi (eds): *Mađarsko tržište rada 2011* (Budimpešta, MTA KTK, OFA, 2012).

126 V. Mesing: *Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi*, op. cit.



© ILO / Srdjan Srdjanov

Poslednji podatak je važan. Efikasni medijatori ne treba samo da budu romskog porekla, već treba da budu kompetentne i posvećene osobe¹²⁷. Povrh toga, oni ne treba da budu u službi isključivo osoba iz romske populacije, jer to može da „getoizuje” njihovu ulogu i kljente¹²⁸. Iako je oslanjanje na medijatore korisna alatka za angažovanje Roma, to nije dugoročno rešenje. Kvalitet servisa javne službe za zapošljavanje ostaje od kritičnog značaja, a medijatori moraju biti u mogućnosti da se povežu sa drugim službenicima i formiraju jedinstven tim.

Nevladini programi obuke i zapošljavanja koji posebno targetiraju mlade Rome mogu testirati inovativne pristupe, čime se pruža model za aktivnosti vlade. Projekat Integrom u Mađarskoj predstavlja inovativan primer trostrukog nevladinog partnerstva koji može biti jedan od modela. (→ Pogledati Okvir 3).

Okvir 3: Mađarski Integrom program: Podrška pristupu zaposlenju za obrazovane Rome

Mađarski Integrom program namenjen je mladim Romima sa najmanje srednjoško- lskim obrazovanjem, kojim se nastoji olakšati pristup kvalitetnom zaposlenju i dugoročnim poslovnim prilikama.

127 Iskustva su različita. U Mađarskoj, medijator je radio dobro i izgradio poverenje. U Bugarskoj, medijator, politički postavljen bez veština ili motivacije, nije proizveo nikakav efekat. U Španiji, medijator je uspeo u izgradnji poverenja zajednice, ali je neadekvatno birao kandidate koji su imali veće šanse da ostanu u programu. V. Mesing: *Od benefita do metli: Studije slučaja u implementaciji aktivnih politika tržišta rada na lokalnom nivou*, Neujobs Policy Brief No.19.3, decembar (Budimpešta, Central European University, 2013) str. 7.

128 V. Mesing: *Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi*, op. cit.

Pilot program je započeo 2013.g. kroz zajednički napor budimpeštanske kancelarije kompanije Boston Consulting Group i Fondacije Autonomia. Program omogućava pristup mladim Roma sa srednjim ili višim srednjim obrazovanjem kvalitetnim, kancelarijskim poslovima u vodećim kompanijama, obično nepristupačnim Romima. Dok su drugi programi za zapošljavanje Roma usmereni na manje obrazovane, dugoročno nezaposlene Rome, Integrom doprinosi jačanju srednje klase Roma, inkluzivnijem društvu sa manje predrasuda i ponašanja usmerenog protiv Roma, kao i odgovornim praksama zapošljavanja. Programom se podiže svest o dodatoj vrednosti obrazovanja u romskim zajednicama kroz širenje dobrih primera mladih Roma koji imaju uspešne karijere nakon završetka višeg obrazovanja.

Program sadrži nekoliko inovativnih elemenata:

- Namenjen je relativno maloj ali važnoj podgrupi romske zajednice — onima sa najmanje srednjim obrazovanjem koje je konvencionalna politika zapošljavanja ranije zanemarivala. Program odgovara na povećanje broja mladih Roma koji, uprkos generalno niskom nivou obrazovanja Roma u Mađarskoj, završavaju srednje i više obrazovanje. Smatrajući ih relativno uspešnima i manje ranjivima, ova grupa bila je izvan fokusa glavnih inicijativa za zapošljavanje u zemlji, iako se u stvarnosti Romi iz ove kategorije suočavaju sa ozbiljnim problemima prilikom ulaska na tržište rada.
- Targetira postojeće, kvalitetne prilike za zapošljavanje na primarnom tržištu rada. Nasuprot tome, drugi programi kreiraju nove poslovne prilike koje su retko održive i često nisu integrisane u ekonomiju.
- Koristi kompleksne alate za rešavanje kompleksnog problema. Program tretira integraciju kao proces sa dve povezane strane: Romi koji traže zaposlenje i kompanije koje žele da diversifikuju svoju radnu snagu. Cilj programa su kako mladi Romi, tako i perspektivni poslodavci. Program se takođe bavi i slabim pristupom Roma poslovima u kontekstu slabih veza i ograničenog socijalnog kapitala, kao i predrasuda i diskriminacije na tržištu rada.
 - Program podržava mlade Rome pružajući informacije o prilikama za posao, pomažući u procesu prijave za posao, nudeći profesionalno savetovanje i povezujući mlade Rome direktno sa poslodavcima sa relevantnim slobodnim radnim mestima. Učesnici imaju pristup velikom spektru različitih obuka, uključujući informacione i komunikacione tehnologije i odnosne veštine, kao i mentorsku podršku tokom zaposlenja.
 - Kada su u pitanju korporativni partneri, Integrom im pomaže da implementiraju svoje političke različitosti. Većina partnera je već uspostavila određene prakse, tipično umnogome napredne u odnosu na druge ranjive kategorije — npr. osobe s invaliditetom ili žene sa malom decom — nego za mlade Rome. Firme su izabale Integrom zato što žele da prošire različitost radne snage, ali im je potrebna pomoć i podrška u obuhvatu romskih zajednica kako bi saznali njihove potrebe, razvili afirmativnu akciju i kreirali inkluzivno radno okruženje.

Na ovaj način, Integrom spaja različite stejkholdere — Rome i organizacije civilnog društva koje zastupaju Rome, velike multinacionalne kompanije i firme koje pružaju obuku i konsultantske usluge.

- Ágnes Kelemen (Autonomia Foundation)
- <http://autonomia.hu/en/programs/integrom-program>

Profilisanje

Profilisanje predstavlja instrument za diferenciranje među tražiocima zaposlenja onih osoba kojima je potrebna intenzivna podrška, onih kojima je potrebna umerena podrška i onih kojima se podrška može pružiti preko interneta ili nekog drugog samouslužnog sistema. Profilisanje osoba koje traže posao se obično vrši uz pomoć kontrolne liste, koja uzima u obzir različite faktore, kao što su starost, dužina trajanja nezaposlenosti, obrazovanje, jezici, etnička pripadnost, invaliditet, pismenost i porodični status. Od prvog intervjua osobe koja traži posao, određuju se različiti servisi podrške za različite grupe sa ciljem boljeg poklapanja sa prilikama za zaposlenje. Na ovaj način, profilisanje povećava efikasnost korišćenja ograničenih resursa, omogućavajući teže zapošljivim grupama kao što su mladi Romi da imaju koristi od veće pažnje i udeljenog vremena službenika koji vrše profilisanje.

Profilisanje olakšava razvoj individualizovanih planova aktivacije usmerenih na zapošljavanje — planova koji obuhvataju obuku, ključne veštine, izgradnju samopouzdanja i radno iskustvo. Planovi treba da budu prilagođeni individualnim potrebama i prioritetima i regularno ažurirani od strane korisnika i službenika zavoda za zapošljavanje. Individualni aktivacioni planovi imaju potencijal da adresiraju specifične izazove vezane za inkluziju mladih Roma na tržište rada, ukoliko su i služba za zapošljavanje i osoba koja traži posao posvećeni implementaciji plana i ukoliko se planovi ne koriste kao instrumenti kontrole.

Prilagođavanje dobrih praksi mladim Romima

U državama članicama EU, nacionalni programi Garancija za mlade doveli su do razvijanja mnogobrojnih dobrih praksi koje su, u principu, primenjive na mlade Rome. Međutim, relativno malo je do sada urađeno u delu obezbeđivanja određenih benefita za mlade Rome. Ove pozitivne prakse se mogu kopirati u delu sprovođenja programa namenjenih mladim Romima, moguće uz intenzivniju podršku za rešavanje marginalizacije Roma na tržištu rada. (→ Okvir 4 navodi neke od primera).

Okvir 4: Uspešni primeri garancija za mlade u Evropi

Personalizovani planovi

Prethodnik programa Nacionalnih garancija za mlade bio je sveobuhatan program razvijen u Finskoj koji se u najvećoj meri bazirao na personalizovanim planovima za mlade. Ovaj program rezultirao je time da je 83.5% lica koja su tražila posao dobila ponudu za posao u roku od tri meseca od dana kada su upisani na evidenciju službe za zapošljavanje. Navedeno je išlo u korist smanjenja nacionalne stope nezaposlenosti mladih u Finskoj.

Centri za mlade koji su targetovali NEET populaciju

Vlada Rumunije osnovala je 25 Centara za mlade kako bi identifikovala mlade koji nisu zaposleni, niti se nalaze u sistemu obrazovanja ili obuke (NEET) i ponudila im integralne pakete usluga.

Vlada Belgije je takođe uspostavila namenske servise (ACTIRIS) kako bi pružila pomoć mladim ljudima za stažiranje ili zapošljavanje.

Zapošljavanje i podsticaji za poslodavce

Vlada Poljske uvela je oslobođanja od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje za radnike ispod 30 godina starosti.

Holandska vlada usvojila je umanjenju poresku stopu za poslodavce koji zapošljavaju one mlade koji su primali novčanu naknadu za vreme nezaposlenosti ili socijalnu pomoć.

Španska vlada uspostavlja određene subvencije koje se ne odnose na zaradu i ugovore o obuci posebno namenjene onima registrovanim u okviru programa Garancije za mlade.

Reforma stručnog obrazovanja i obuke u skladu sa tražnjom na tržištu rada

Rumunska vlada je uvela subvenciju tokom prvih meseci rada za mlade sa stečenim visokim obrazovanjem.

Švedska proširuje svoj program pripravništva, a Portugalija je osnovala mrežu centara za stručno obrazovanje i razvila nove kurseve stručnog obrazovanja za osnovne i srednje škole.

Francuska povećava podršku pripravništvu za nisko kvalifikovane mlade ljude.

- Izvor: Youth Guarantee web stranica, European Union Employment, Social Affairs and Inclusion,
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079>.

Povećanje rodne senzitivnosti u aktivnim politikama tržišta rada

Međunarodno iskustvo pokazuje da je, čak i u zemljama gde su rodne norme restriktivne, moguće angažovati mlade žene u radno-intenzivnom razvoju infrastrukture, javnim radovima, obuci i privatnom sektoru. Mere za rešavanje pozicije mladih žena i njihovih specifičnih barijera mogu u značajnoj meri promeniti ishode aktivnih politika tržišta rada u delu rodne ravnopravnosti. Prema indijskom nacionalnom Zakonu o garancijama za ruralno zapošljavanje (NREGA), na primer, trećina radnih mesta je namenjena ženama. Kada su prevoz i briga o deci obezbeđeni, broj žena koje učestvuju značajno raste¹²⁹.

Evaluacija MOR-a o Radno-intenzivnim investicionim programima (Employment Intensive Investment Programmes - EIIP) u 30 zemalja identifikovala je mere koje imaju pozitivan uticaj na učešće žena¹³⁰. Ove mere obuhvataju uspostavljanje kvota za učešće žena; naknadu za prevoz i brigu o deci; i razvijanje rodno senzitivnih prednosti u zajednici kojima se olakšava teret brige o domaćinstvu za žene (na primer, kanalizacija i putevi). Uključivanje žena u diskusije o tome koje stvari u zajednici treba razvijati je ključno, kao što je važno i graditi svest u zajednicima sa restriktivnim rodnim odnosima i unapređivati podršku za učešće žena pre nego što se počne sa implementacijom programa. Ovakav dijalog može pomoći da se transformišu rodni odnosi u zajednici i da se olaša prelazak žena u netradicionalne aktivnosti. Omogućavanje jednake zarade za jednaku vrednost i razvoj rodno- osjetljivih indikatora za urađeno trebalo bi da budu očigledne komponente ovih programa.

129 Zakon NREGA predviđa osnovnu brigu o deci na radnom mestu ali ne i prevoz. Ukoliko žene koje rade na određenom mestu zajedno dovedu petoro ili više dece koja imaju manje od 6 godina, jednoj ženi mora biti povereno čuvanje dece i mora joj biti plaćeno u visini zarade za obavljanje prethodno ugovorenog posla. U praksi, ova odredba se retko poštuje. E. Fukz i J. Francis: *Programi za transfer gotovine, smanjenje siromaštva i osnaživanje žena: Uporedna analiza, iskustva iz Brazila, Čilea, Indije, Meksika, Južnoafričke republike*. Jednakost polova i različitost, Radni dokument 4 (Ženeva, MOR, 2013), str. 11.

130 N. Tanzarn i M.T. Guiterez: *Programi javnih radova: Strategija za suzbijanje siromaštva*, MOR, Radni dokument politike zapošljavanja br.194 (Ženeva, MOR, 2015).

Transformacija programa javnih radova u mere aktivacije

Kako bi se unapredila zapošljivost mladih Roma, treba redizajnirati programe javnih radova kako bi se učesnicima programa olakšala mogućnost traženja posla na primarnom tržištu rada, i to kroz sprovođenje prilagođenih obuka, personalizovanog mentorstva i podrške prilikom traženja posla. Administratori u javnim službama za zapošljavanje bi takođe trebalo da strukturiraju projekte kako bi se generisali benefiti i traženi servisi za zajednicu¹³¹.

Rešavanje višestrukih prepreka

Kako je već rečeno, postoji potreba za sveobuhvatnim paketima kako bi se rešile višestruke barijere sa kojima se suočavaju mladi Romi prilikom traženja posla. Potrebni elementi odnose se na stručnu i tehničku obuku, razvoj preduzetništva, prilike da se bazične veštine iskoriste za posao, pripravnništvo, dobijanje posla, mentorstvo i savetovanje. Angažovanje privatnog sektora je ključno za poboljšanje dijaloga i otvaranje novih prilika. U idealnom slučaju, organizacije koje zastupaju Rome, kao i omladinske organizacije, na primer ukoliko postoje nacionalni saveti za mlade, bi trebalo da budu uključene i da imaju ulogu u monitoringu implementacije programa. Tokom faze dizajna, važno je izabrati merljive indikatore koji mogu kvantifikovati učešće Roma, kao i uključenost mladih Romkinja. Imajući u vidu nedostatak ili nepostojanje podataka, potrebno je uvesti inovacije u radu dela službenika javnih službi za zapošljavanje. Program ACCEDER u Španiji, jedan od najuspešnijih primera podrške za Rome koji traže posao, pokazuje kako integrisani pristup funkcioniše u praksi.

Okvir 5: Promovisanje inkluzije Roma u Španiji Program Acceder

Acceder je nacionalni program čiji je cilj promovisanje inkluzije Roma u Španiji na tržište rada. Njime upravlja Fondacija Secretariado Gitano (FSG), a finansira se iz Evropskog socijalnog fonda od 2000. godine. Koristi se kao model širom Evrope.

Tokom 2000. godine FSG je odlučio da promoviše zaposlenje kao priliku za socijalnu inkluziju romske zajednice. Ovaj pristup predstavlja pomak od konvencionalnih mera za promociju zapošljavanja za Rome, koje su se fokusirale na tradicionalna zanimanja, ka integrisanom pristupu sa ciljem otvaranja nove alternative uglavnom za mlade Rome. Pored mera za zapošljavanje, program je aktivan i u suzbijanju diskriminacije, promociji socijalne inkluzije, podizanju svesti i promovisanju efikasnijih politika u različitim sektorima, uključujući obrazovanje, zdravlje i stanovanje. Korišćenje Evropskog socijalnog fonda omogućilo je široku (nacionalnu) implementaciju sa dugoročnom perspektivom.

Osnove karakteristike programa su:

- *Individualne putanje*; Program pruža individualizovanu prilagođenu podršku, obuku, savetovanje i vođenje u skladu sa potrebama učesnika kako bi se unapredile njihove kompetence i ukupna zapošljivost. Pruža intenzivnu stručnu pratnju tokom celog procesa, uključujući i praćenje nakon dobijanja posla.

131 V. Messing: *Obrasci za zapošljavanje Roma u Evropi*, op. cit

- Širok spektar trening inicijativa je u potpunosti *orijentisan prema stvarnim poslovnim prilikama* i uvek adaptiran i razvijen u uskoj saradnji sa kompanijama.
- Iako je individualna komponenta metodološki ključna, *pristup zasnovan na zajednici (uključivanje porodice)* je još jedan važan element kako bi se obezbedio uspešan proces zapošljavanja.
- *Interkulturalni i multidimenzionalni pristup*; Iako se program primarno fokusira na Rome, može se primeniti i na ostale nezaposlene kao najbolji način da se unapredi znanje i kohezivno društvo. Timovi su sastavljeni od zaposlenih koji dolaze iz romske i neromskih populacija i čine ih, kako profesionalci koji direktno rade sa Romima (medijatori, savetnici), tako i profesionalci koji rade direktno sa kompanijama (medijatori za preduzeća). Kombinacija različitih stručnih profila u timovima omogućava *potpuno usklađivanje procesa individualne zapošljivosti sa zahtevima tržišta rada*.
- Program je stvorio *blisko javno-privatno partnerstvo*: strateški savez među različitim telima javne administracije na svim nivoima (koja se kofinansiraju i uključena su u program), privatnog i neprofitnog sektora.
- *Direktna veza sa kompanijama i uspostavljeno poverenje* su izuzetno važne osobine programa kojima se prevazilaze diskriminatorni stavovi i ponašanja.
- Kombinacija *namenskih aktivnosti u okviru jednog cilja*: iako se smatralo da je razvoj targetiranih mera neophodan za olakšanje pristupa Romima, program ima jasan mandat koji teži suzbijanju segregacije: njime se promoviše učešće Roma u postojećim programima obuke i zapošljavanja koji su otvoreni za sve građane.

Program Acceder pokazao je da je profitabilno i društveno korisno investirati u inkluziju romskih zajednica. Do sada, blizu 90,000 osoba je učestvovalo u programu, skoro 24,000 lica je našlo posao (za 24% njih to je bilo prvo radno iskustvo); potpisano je preko 62,000 ugovora o radu; i više od 27,000 lica je obučeno na 3,340 kurseva. Sve navedeno je dostignuto kroz saradnju sa 20,924 kompanije. Od ukupnog broja učesnika od 2000. godine, 25% njih ne pripada romskoj populaciji a skoro 40% ukupnog broja korisnika su lica mlađa od 30 godina, od čega je 52% žena. Program, stoga, ima jasan fokus na mlade Rome a ulaganje u njih smatra se ključnim instrumentom za društvene promene i smanjenje međugeneracijskog siromaštva i isključenosti.

Sve u svemu, program je ostvario direktan uticaj na uslove života ukupne romske zajednice, uključujući promenu mentaliteta kada je u pitanju zapošljavanje, posebno među ženama i mladim ljudima. Percepcije i očekivanja kompanija i javnih institucija kada su u pitanju programi namenjeni Romima su takođe promenjeni.

- Belen Sanc̄ez-Rubio (Fundacion Secretariado Gitano)
- <https://www.gitanos.org>

PREPORUKE

Kako bi aktivne politike tržišta rada bile relevantne i pristupačne za Rome i ostale ranjive kategorije mladih, treba –

- Preispitati celi spektar aktivnih politika tržišta rada, uključujući, ukoliko je moguće, Nacionalne garancije za mlade, kako bi se identifikovali nedostaci u dostupnim informacijama i indikatorima za Rome i druge ranjive kategorije mladih.
- Tokom vođenja dijaloga sa civilnim sektorom koji zastupa Rome, mlade i žene, razviti mere u okviru aktivnih politika tržišta rada kako bi se obezbedilo učešće mladih Romkinja.
- Pilotirati programe i vršiti monitoring nad njima i podsticati najuspešnije. Olakšati pristup Roma aktivnim politikama tržišta rada, uz dodeljivanje uloge medijatorima za Rome izabranim na osnovu stručnih kvalifikacija i veza u zajednici. Obezbediti održivost efektivnih programa medijacije.
- Razviti i ojačati kulturu jednakog postupanja i antidiskriminacije u javnim službama za zapošljavanje kroz osmišljavanje, ako je izvodljivo, obuka za zaposlene službenike, kodeksa ponašanja, izjava o misiji i evaluaciju zaposlenih službenika kojom se ocenjuje posvećenost menadžmenta jednakom postupanju.
- Uspostaviti putanje do dugoročnog zaposlenja za učesnike u projektima javnih radova, postavljanjem obuke kao integralne komponente projekta, sertifikovanjem veština i dostignuća uspešnih učesnika i dostizanjem posvećenosti poslodavaca da zapošljavaju Rome, pružaju im mogućnost za stažiranje i tehničku obuku.
- Uspostaviti sistem za profilisanje korisnika javnih službi za zapošljavanje u skladu sa barijerama na koje nailaze (starost, socijalni, geografski, obrazovni status, veštine) do formalnog zaposlenja.
- Kako bi se prevazišle mnogobrojne, međusobno isprepletane barijere na tržištu rada za zapošljavanje mladih Roma, povezati javne službe za zapošljavanje i pružaoce drugih servisa (dodatak primanjima, briga o deci, rehabilitacija), kroz upućivanje, sistem jednog šaltera i sisteme upravljanja pojedinačnim slučajevima.
- Ojačati veze između javnih službi za zapošljavanje i poslodavaca iz privatnog sektora kako bi se osigurala relevantnost aktivnih politika tržišta rada u skladu sa potrebama poslodavaca.

INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2012), *Vodič za formulaciju nacionalnih politika zapošljavanja*

Ovaj vodič kreiran je kao instrument za podizanje kapaciteta za tripartitne konstituyente MOR-a, tehničko osoblje MOR-a i ostale nacionalne stejkholdere angažovane u kreiranju i implementaciji nacionalnih politika zapošljavanja. On daje praktične savete i jasan okvir zasnovan na vrednostima koji služi za donošenje politika prilagođenih lokalnom kontekstu i uslovima. Vodič upućuje na praktično iskustvo dobijeno kroz savetodavni rad MOR-a u nekih 60 zemalja od 2006. do 2011. godine, kao i na najnovija istraživanja i analize vezana za zapošljavanje i tržišta rada. Vodič sadrži i smernice i okvir za razvoj koherentnih i integrisanih politika zapošljavanja kroz dijalog.

■ http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_188048/lang--en/index.htm

MOR (2015), *Dostojanstveni rad za mlade: Trening paket*

Ovaj Vodič predstavlja instrument za izgradnju kapaciteta i savetovanje konstituenata. Razvijen je sa ciljem podrške dizajniranju okvira za razvoj politike zapošljavanja mladih i njene implementacije. Vodič obuhvata veliki broj politika koje se odnose na proces kreiranja politike zapošljavanja mladih (ekonomske politike; obrazovanje, obuka i veštine; politike tržišta rada i institucije; preduzetništvo i samozapošljavanje; radna prava za mlade), kao i generisanje politika, mehanizme za implementaciju, monitoring i evaluaciju programa za zapošljavanje mladih, uzimajući u obzir rodna pitanja.

Evropska komisija, *Zapošljavanje, socijalna pitanja i inkluzija* (2015), *Elektronski vodič za doseganje do nezaposlenih mladih koji nisu na evidenciji*

Ovaj elektronski Vodič nudi koncepte, proizvode i vizuelne materijale koji obuhvataju pilotske aktivnosti za poboljšanje efikasnosti i podizanje svesti u okviru Garancije za mlade, razvijene u Finskoj, Letoniji, Portugaliji i Rumuniji sa ciljem ohrabrivanja mladih ljudi da se registruju kod lokalnih provajdera Garancije za mlade. Instrumenti i resursi se mogu koristiti na nacionalnom, regionalnom i lokalnom nivou u zemljama članicama EU za podršku implementaciji Garancije za mlade.

■ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=2247&furtherNews=yes>

MOR (2006), *Karijerno savetovanje: Priručnik za države sa niskim i srednjim prihodima*

Ovo je ključni vodič za razvoj sistema efikasnog karijernog savetovanja i informisanja, organizaciju pružanja usluga i razvoj službenika, kao i unapređenje upravljanja i koordinacije. Pored toga, Priručnik pruža detaljni vodič za karijerno savetovanje na Internetu, koji može biti od neprocenljivog značaja za kreatore politika i profesionalce koji traže vodiče za intervjuisanje, instrumente za procenu stručnosti, standarde kompetencije za savetnike, i mnogo više.

■ http://www.do.org/wcmsps/grou ps/ pu blic/---ed_em p/ ---ifp_skiUs/docu ments / pu bbcation / wcms_ii82n.pdf



© ILO / Csaba Csóka

MOR (2007), *Kratki vodič za mlade koji traže posao*

Vodič za samopomoć napisan posebno za mlade koji traže posao, namenjen je podršci mladima prilikom donošenja odluka o svojim profesijama i napredovanju u karijeri, kao i mogućnostima za posao kroz pristup informacijama o procesu traženja posla.

- http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_154446/lang--en/index.htm

EU i MOR (2015), *Uloga agencija za zapošljavanje: Vodič za predviđanje i usklađivanje veština i poslova*

Ovo je deo kolekcije vodiča za predviđanje i usklađivanje ponude i tražnje na tržištu rada. Vodič analizira izazove sa kojima se susreću agencije za zapošljavanje i sadrži veliki broj inovativnih politika i studija slučaja iz celog sveta koje na detaljan način prikazuju efikasno korišćenje resursa koji su na raspolaganju agencijama za zapošljavanje kako bi se uskladili ponuda i tražnja.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/webpage/wcms_445932.pdf

Evropska komisija (2013), *Vodič za javne službe za zapošljavanje — Pristupi javnih službi za zapošljavanje niskokvalifikovanim odraslim i mladim ljudima: Šta prvo — posao ili obuka?*

Ovaj dokument sumira diskusiju koja se vodi oko dve strategije aktivacije koje primenjuju javne službe za zapošljavanje kako bi doprle do određenih grupa odraslih i mladih ljudi, u svetlu razlika u nivoima njihovih veština, radnog iskustva, motivacije i porodičnih okolnosti, kao i ključnih koncepta servisa koji su potrebni da bi se dostigla održiva integracija.

- <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10931&langId=en>



International
Labour
Organization

6

PROMOCIJA PREDUZETNIŠTVA I ZELENA EKONOMIJA





POGLAVLJE ŠEST REZIME

© ILO / Mina Delić

Razvoj preduzetničkih veština i ponašanja predstavlja sve privlačniju strategiju za unapređenje učešća mladih u radnoj snazi i smanjenje segmentacije koja dovodi mlade Rome u nepovoljan položaj. Interes u ovom delu pojačan je smanjenjem otvaranja novih radnih mesta u formalnoj ekonomiji. Kao posledica toga, veća zaposlenost evidentira se u malim preduzećima i kroz samozapošljavanje. U uslovima globalizacije i nastavka sporog rasta, navedeni trend će se najverovatne nastaviti i u narednom periodu.

Važna polazna tačka za razvoj preduzetničkih veština i ponašanja je rana izloženost preduzetničkoj kulturi i konceptima. Uz to, uvođenje preduzetničkog učenja u školama, posebno u onim koje se nalaze u romskim naseljima, ima potencijal da unapredi osobine kao što su snalažljivost, samopouzdanje i otpornost koje su od velikog značaja, bez obzira na to da li će osoba pokrenuti sopstveni biznis.

Zelena ekonomija pruža velike mogućnosti za rast radnih mesta, bolji kvalitet poslova i socijalnu inkluziju za ranjive kategorije kao što su Romi, zato što se fokus stavlja na poboljšanje ekonomskog i socijalnog blagostanja kao i zaštitu životne sredine. Određivanje mladih Roma kao ciljne grupe prilikom sprovođenja obuka u oblasti zelenih veština i njihov preferencijalni pristup proizvodnim resursima, uz angažovanje kroz aktivne politike tržišta rada koje naglašavaju zelene sektore, daće mladim Romima važnu ulogu u globalnom procesu „zelene“ transformacije. Time im se može pomoći i da prevaziđu ili makar smanje marginalizaciju.

ŠTA JE PREDUZETNIČKO UČENJE?



© ILO / Tomislav Georgijev

Preduzetničko učenje daje praktične informacije o vještinama i karakteristikama potrebnim za prepoznavanje preduzetničkih mogućnosti, odgovor na izazove i pokretanje biznisa. Mlade žene i muškarci, pored toga, mogu bolje razumjeti uloge koje mogu imati kao društveno odgovorni akteri u zelenoj ekonomiji.

Preduzetničko učenje ima veliki potencijal za mlade Rome. Ono razvija vještine i samopouzdanje kroz fokusiranje i razvijanje talenta i kreativnosti na individualnom nivou. Ono doprinosi razvoju otpornosti na diskriminaciju na tržištu i omogućava mladim Romima da pomažu svojim porodicama i zajednicama da prevaziđu marginalizovano stanje u kojem se nalaze. Imajući u vidu to da preduzetničko učenje podrazumeva praktično vođenje usmereno na uspešno generisanje prihoda, ono može doprineti i nastavku školovanja mladih Roma.

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA

Nerazvijena preduzetnička kultura

U zemljama koje su prešle sa planske na tržišnu ekonomiju, preduzetništvo je još uvek relativno novo, a preduzetnička kultura nedovoljno razvijena. Stoga, mnogi mladi ljudi oprezni su s otvaranjem preduzeća. Preduzetništvo je retko uvršteno u školski obrazovni program ili, ako ipak jeste, samo na višim nivoima gde je veća stopa osipanja mladih Roma.

Ograničen pristup finansijama

Mladim preduzetnicima i ženama preduzetnicama obično nedostaje kolateral, najveća prepreka za pristup kreditima. U zemljama Centralne i Istočne Evrope, mikrofinansijske institucije, ako postoje, često ne pružaju proizvode i usluge romskim zajednicama¹³². Prosečne sume novca koje pozajmljuju romska domaćinstva daleko su ispod nivoa koji se obično koristi za definisanje mikrofinansiranja (25,000 eura)¹³³. Prema nedavnoj studiji Svetske banke, mnogi Romi zainteresovani su da postanu preduzetnici ali su im smetnja finansijske barijere¹³⁴. Obično, jedini izvori kreditiranja su mali, najčešće pilot programi¹³⁵.

Ograničeno razumevanje poslovne administracije

Pravne i administrativne procedure za registraciju i otpočinjanje biznisa su najčešće komplikovane, što ih čini posebno izazovnim za one koji su rano napustili školovanje. Procena potreba koju je sproveo UNDP u izabranim regionima Albanije navodi da većina radno-sposobnih Roma, zainteresovanih za otpočinjanje biznisa, nije imala predstavu o administrativnim i finansijskim komplikacijama sa kojima je trebalo da se suoče¹³⁶.

Formiranje kooperativa/zadruga bila bi alternativa preduzećima u privatnom vlasništvu. U zemljama Centralne i Istočne Evrope, za kooperative se često pogrešno misli da predstavljaju zaostale relikte državnog socijalizma. Ne postoji dovoljno znanja o funkcionisanju kooperativa, niti o mogućnostima za prevazilaženje socijalne isključenosti i ekonomske marginalizacije (→[videti Okvir 1](#)). Stoga, mladi Romi koji žive u državama Centralne i Istočne Evrope mogu biti slabo pripremljeni u pogledu razmatranja ovog tipa organizacije poslovanja ili preuzimanja potrebnih menadžerskih ili liderskih uloga.

132 Mikrofinansijski sektor nejednako je razvijen u zemljama sa velikom romskom populacijom. U Bugarskoj, Mađarskoj i Rumuniji, mikrokreditiranje je razvijeno relativno brzo, ali zaostaje za Slovačkom i Češkom. Svetska banka: *Smanjenje ranjivosti i promocija samozapošljavanja Roma u Istočnoj Evropi kroz finansijsku inkluziju* (Vašington, D.C., 2012), str. 40.

133 Romska domaćinstva u proseku dobijaju kredite vrednosti između 1,672 eura u Rumuniji i 7,500 eura u Mađarskoj. Svetska banka: *Smanjenje ranjivosti*, op. cit., str. 41.

134 Svetska banka: *Biti fer, raditi bolje: Promovisanje jednakih mogućnosti za marginalizovane Rome* (Vašington D.C., 2016.).

135 Svetska banka: *Smanjenje ranjivosti*, op. cit., str. 56.

136 K. Hakaj: *Procena potreba pojedinaca među Romima i Egipćanima u pogledu zapošljavanja i preduzetništva u regijama Korča, Berat i Valona*. (UNDP, godina nepoznata).

Okrvir 1: Sedam principa na kojima se zasniva funkcionisanje kooperativa/zadruga

- Dobrovoljno i otvoreno članstvo
 - Demokratska kontrola članova
 - Ekonomsko učešće članova
 - Autonomija i nezavisnost
 - Obrazovanje, obuka i širenje informacija
 - Saradnja među kooperativima
 - Briga o zajednici
- Izvor: Međunarodni savez kooperativa: International Cooperative Alliance website www.ica.coop

Prevlast neformalne ekonomije

Mladi Romi-preduzetnici obično rade u neformalnoj ekonomiji sa lošim uslovima rada, niskom produktivnošću, slabim zaradama i slabom perspektivom u pogledu poboljšanja i rasta. Oni imaju ograničen pristup obuci, tržišnim informacijama, tehnologiji ili društvenim mrežama. Kao rezultat prostorne segregacije njihovih zajednica, infrastruktura je često slaba, a pružanje usluga loše ili čak i ne postoji, što stvara velike barijere za preduzetničku aktivnost.

© ILO / Austin Fast



PRISTUPI I PRIMERI DOBRE PRAKSE

Povećanje podrške preduzetništvu

Preduzetništvo sve više dobija pažnju na nivou politike kao potencijalni izvor za rast zaposlenosti ranjivih grupa, posebno u zemljama Jugoistočne Evrope. Nacionalni akcioni planovi donešeni tokom Dekade inkluzije Roma pozivaju se na servise podrške za Rome preduzetnike i učesnike u programima generisanja prihoda, kao što su obuka o biznis menadžmentu, pisanje biznis planova, računovodstvo, pravne procedure i marketing. Na primer, Strategija unapređenja položaja Roma u Srbiji, kao i Nacionalna strategija za Rome u Bugarskoj zasnivaju se na razvoju malih i srednjih preduzeća, uključujući preduzetničko učenje, pristup mikro kreditima, podršku porodičnom biznisu i podršku za tranziciju u formalno zaposlenje. Akcioni plan u Srbiji, pored toga, postavlja ciljeve vezane za uživanje radnih prava i pristup zdravstvenim uslugama za Rome, posebno za one angažovane u delatnostima reciklaže otpada¹³⁷.

Ipak, iako navedeno predstavlja značajne pomake, stvarni napredak je spor. U Izveštaju o napretku iz 2014. g. o implementaciji nacionalnih strategija za integraciju Roma u državama članicama, Evropska komisija je zaključila: „potencijal za kreiranje radnih mesta za Rome kroz samozapošljavanje, socijalno preduzetništvo i inovativne finansijske instrumente veoma se malo koristio.”¹³⁸

Prilagođavanje preduzetničkog učenja mladim Romima

Države koje žele da uvedu preduzetničko obrazovanje za romske zajednice moraće da razmotre postojeće materijale i instrumente kako bi identifikovale one koje se mogu prilagoditi specifičnim potrebama i okolnostima marginalizovanih zajednica. Posebno relevantni, u kontekstu zemalja Centralne i Istočne Evrope, su materijali o kooperativima — njihovoj strukturi, principima rada i prikladnosti za socijalna preduzeća. Program MOR-a pod nazivom „Znaj o biznisu” (Know About Business Programme - KAB) je koristan resurs → videti Okvir 2. Kako bi se vršila obuka u romskim zajednicama, države treba da identifikuju potencijalne partnere u privatnom sektoru i među organizacijama civilnog društva.

137 Vlada Srbije: *Strategija za unapređivanje položaja Roma u Republici Srbiji* (Beograd, 2010). Vlada Bugarske: *Nacionalna strategija za integraciju Roma Republike Bugarske* (2010-2020) (Nacrt).

138 Evropska komisija: *Izveštaj o implementaciji Okvira EU za nacionalne strategije za integraciju Roma* (Brisel, 2014.), str. 5.

Okvir 2: Trening paketi MOR-a vezani za preduzetničko obrazovanje i obuku o razvoju biznisa

Know About Business (KAB)

Ovaj program MOR-a je dizajniran kako bi pomogao kreiranje preduzetničke kulture među mladim ženama i muškarcima kroz razvoj osobina kao što su inicijativnost, kreativnost i preuzimanje rizika. Njime se prepoznaje činjenica da razvoj preduzetničkih vještina u školama može doprineti sposobnosti mladih da s uspjehom konkurišu za poslovne prilike kada su radna mesta deficitarna. Kroz rano uvođenje u preduzetništvo, mladi ljudi će imati više šansi da postanu preduzetnici zbog sopstvenog interesa, nego zbog nedostatka drugih opcija. Program KAB ima za cilj podizanje svesti mladih ljudi o mogućnostima i izazovima preduzetništva i samozapošljavanja i omogućava im razumevanje uloge koju preduzetništvo može imati u oblikovanju njihove budućnosti.

Paket KAB namenjen je nastavnicima/profesorima i učenicima/studentima u javnim i privatnim srednjim školama, stručnim i tehničkim obrazovnim institucijama, i univerzitetima. Obično, učenici pripadaju starosnoj dobi od 15 do 18 godina. Paket podrazumeva materijale za kurs koji traje 120 sati i sastoji se od Vodiča za moderatore, Zbirke zadataka i devet modula. Nastavni metodi obuhvataju igru uloga u preuzimanju rizika, timski rad i poslovne igre. Postoji i mogućnost da učenici/studenti dobiju iskustvo kroz vođenje biznisa u okviru škole ili socijalnog preduzeća.

- Izvor: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_175469.pdf

Započni i poboljšaj svoj biznis (Start and Improve Your Business - SIYB)

Program MOR-a pod nazivom „Započni i poboljšaj svoj biznis” je najveći globalni sistem obuke usmeren na podršku mikro i malim preduzećima. Njegov opseg dostigao je oko 6 miliona lica koja su prošla obuku, uz rastuću mrežu od oko 17,000 trenera i 200 master trenera u 2,500 partnerskih organizacija. Uveden je u više od 100 zemalja. Ovaj sistem prevazilazi preduzetničko obrazovanje na način da omogućava postepen pristup u procesu otvaranja preduzeća.

Ciljevi programa su da:

- Omogućiti lokalnim pružaocima usluga za razvoj biznisa da efektivno i nezavisno implementiraju obuku za otpočinjanje i unapređenje biznisa, i
- Omogućiti potencijalnim i postojećim malim preduzetnicima da, kroz obuku lokalnih pružaoce usluga za razvoj biznisa, započnu održiv biznis, povećaju održivost postojećeg preduzeća i kreiraju kvalitetna radna mesta za druge u tom procesu.
- Izvor: <http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm>

Dostupnost kreditiranja

U današnje vreme, širom Centralne Evrope, važne male inicijative omogućavaju Romima obuke za finansijsko opismenjavanje, pomažući im da otvore račune u bankama i dajući im mogućnost za podizanje kredita. Okvir 3 opisuje na koji način je moguće iskombinovati kreditiranje sa obukom. Iako se kroz ovakve programe akumulira veliko znanje i ekspertiza, oni i dalje imaju veoma ograničen uticaj i resurse. Kroz njihovo jačanje, države mogu učine kredite dostupnijim za Rome i druge ranjive zajednice. Jedna od obećavajućih mogućnosti tiče se i promovisanja saradnje među nevladinim organizacijama i finansijskim institucijama. Iako je motivacija finansijskih institucija da razvijaju programe u romskim zajednicama prilično ograničena, nevladine organizacije koje imaju dobre veze mogu prevazići ovaj problem,

postavljajući se kao posrednik između banaka i ovih zajednica i pomažući Romima da otvore račune u bankama i da konkurišu za kredit. Banke i NVO, ipak, teško udružuju snage ukoliko nema određene vrste ohrabrenja i podsticaja. Države mogu obezbediti te podsticaje kroz kreiranje platformi za njihovo zajedničko angažovanje. Dobar primer ovakve saradnje predstavlja inicijativa „Bank on San Francisco” (igra reči: „bank“ — banka, „bank on“ — kladi se, prim. prev.). (→Videti Okvir 4.)

Okvir 3: Pristup kreditima za Rome i druge ranjive grupe

U Mađarskoj, Fondacija Polgar u saradnji sa Raiffeisen bankom je implementirala Program Kiut — dvogodišnji mikrokreditni pilot projekat (2010-2012). Njegova svrha sastojala se u tome da siromašnim domaćinstvima, uglavnom romskim, omogući da se samozapošljavanje uz pomoć mikrokredita, sa ciljem odobravanja 300 kredita do 2012. godine. Kada je projekat započet sredinom 2010. godine, filijale su potencijalnim preduzetnicima iz siromašnih zajednica nudile male zajmove bez kolaterala u visini do 3,500 eura uz maksimalno vreme otplate do 18 meseci. Zajmovi su odobravani grupama koje je činilo 3-6 članova. Projekat je takođe omogućio pomoć preduzetnicima prilikom registracije preduzeća. Negde tokom sredine implementacije projekta, ispostavilo se da mnoga preduzeća nailaze na poteškoće što je vodilo do povećanja neplaćanja ili kašnjenja u otplati rata za kredit. Menadžeri projekta su tada odlučili da postrože kriterijume za odabir kandidata za kredite, čak iako je to značilo manji broj učesnika u projektu. Uz to, odlučili su da učesnicima pruže savetodavne usluge i obuku kako bi kreditiranje bilo formalnije. Na kraju, Program Kiut je kao rezultat imao više od 100 zajmoprimalaca uz visoke stope otplate kredita.

- Izvor: R. Petra i V. Baláš: Evaluacija programa mikrofinansiranja u Mađarskoj: rezime programa Kiut (Budimpešta, Institut za analizu politika, 2011).

Okvir 4: Jačanje finansijske inkluzije: „Bank on San Francisco“

Projekat „Bank on San Francisco“ imao je za cilj uključivanje u finansijske tokove 10,000 od procenjenih 50,000 stanovnika San Franciska koji nisu imali otvoren račun u banci. Ovaj projekat bazirao se na saradnji nekoliko institucija — Kabineta gradonačelnika, gradske Kancelarije za finansije i okruga San Franciska, kao i Federalne banke za rezerve San Franciska — sa lokalnom nevladinom organizacijom pod nazivom EARN (Earned Assets Resource Network). Ove institucije su sarađivale sa ciljem da:

- Razviju osnovni početni račun u banci za koji se zahtevalo da ga obezbede i ostale finansijske institucije koje su učestvovala u projektu;
- Podignu svest o koristima posedovanja računa u banci među populacijom kojoj je projekat namenjen i da ohrabre pojedince da otvaraju račune; i
- Obezbede pristupačnost finansijskog opismenjavanja siromašnijim građanima.
- Izvor: Fondacija za otvoreno društvo. 2012. Finansijska inkluzija za Rome: Bankarstvo kao ključ socijalnog progressa. Open Society Roma Initiatives Policy Brief. Dostupno na: <https://www.opensocietyfoundations.org/sites/default/files/roma-financial-inclusion-20120321.pdf>

Kreiranje integrisanih paketa podrške

Isključenost romskih zajednica stvara potrebu za sveobuhvatnim i integrisanim pristupom za unapređenje zapošljavanja, uz fokusiranje ne samo na kreditiranje, već i na preduzetničko učenje, mentorstvo, podršku prilikom procene tržišta, i čak pružanje tzv. druge šanse u obrazovanju za one koji su rano napustili školovanje. Prepoznavanje potrebe za integrisanom podrškom sve više raste u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Okvir 5 opisuje primer integrisane podrške kroz mrežu kooperativa u Rumuniji. (→Videti Okvir 5)

Okvir 5: Integrisana podrška preduzetništvu kroz mrežu kooperativa i zanatlija: Meștешukar ButiQ (MBQ), u Rumuniji

Meștешukar ButiQ (MBQ), u Rumuniji predstavlja inicijativu za podršku tradicionalnim romskim zanatima kroz oživljavanje tradicionalnih proizvoda uz pomoć savremenog dizajna. Inicijativa je započela kao deo projekta Romano Cher koji je doprineo osnivanju niza kooperativa sastavljenih od zanatlija Roma kako bi se revalorizovali tradicionalni romski zanati. MBQ predstavlja nastavak ovog projekta u vidu kreiranja brenda, novi proces razvoja proizvoda, obezbeđivanje prodaje, promocije i distribucije.

Ova inicijativa objedinjuje Rome zanatlije, dizajnere, aktiviste i biznis eksperte sa ciljem promovisanja romskog kulturnog nasleđa, kreiranja novih radnih mesta u romskim zajednicama i prodaje novih kvalitetnih zanatskih proizvoda. Trenutno je angažovano preko 20 zanatlija i žena u okviru mreže od preko 10 kooperativa/radionica. Pored toga, MBQ svoje proizvode prodaje u 4 prodavnice (jedna na Internetu, jedna u Bukureštu i 2 mobilne prodavnice), dizajnerskoj radionici, 2 šnajderske radionice i u romskom restoranu.

Ekspertiza u proizvodnji i saradnja sa nacionalnim i međunarodnim dizajnerima u procesu razvoja novih proizvoda omogućava MBQ proizvodima visoku dodatnu vrednost, visok kvalitet, atraktivnost i konkurentnost, što proizvodi i visok povrat proizvođačima. Zanatlije koriste tradicionalne proizvodne tehnike i raznolikost romskih kulturnih uticaja, što svaki proizvod čini autentičnim i unikatnim. Svi artikli objedinjeni su u okviru limitiranog asortimana pod nazivom MBQE00 koji se periodično ažurira na osnovu rezultata prodaje i povratnih informacija potrošača.

Sigurnost radnog mesta i pravična zarada predstavljaju prioritet, pa se mogućnosti za generisanje prihoda MBQ-a u kontinuitetu razvijaju. Aktivno se razmatraju i mogućnosti za finansiranje kako bi se proširila mreža kroz inovativne vrste promovisanja, izgradnju kapaciteta, privlačenje profesionalne pomoći, investicija i alata, opreme i ostalih neophodnih resursa.

Ohrabrivanjem direktne komunikacije i saradnje između manje privilegovanih grupa i društva kroz različite saradnike, potrošače ili medije koji prikazuju romske tradicije, MBQ doprinosi povećanju kulturne različitosti i promovisanju društva oslobođenog predrasuda i diskriminacije.

Projekat je iniciran od strane Roma i fokusira se na žene i muškarce Rome različitih starosnih dobi. Mladi Romi se ohrabruju da se bave tradicionalnim zanatima ili se uključuju u ostale segmente biznisa, na primer kao pomoćnici u prodaji ili koordinatori proizvodnje.

- Aleksandra Dinu (Romano ButiQ), www.m bq.ro

Mentorstvo

Mentori pružaju savetodavne usluge, ličnu podršku i ohrabrenje mladim preduzetnicima. Oni mogu da pomognu u motivaciji mladih ljudi, rešavanju problema i jačanju veza u zajednici. Šeme mentorstva se množe širom sveta kako bi se podržali mladi preduzetnici. Futurpreneur¹³⁹ u Kanadi, na primer, spaja mentore volontere sa mladim poslovnim ljudima. Još jedan primer je i Micro- Mentor, besplatna socijalna mreža koja omogućava preduzetnicima i biznis mentorima koji rade na volonterskoj osnovi da se povežu¹⁴⁰. Ovakve prakse i mreže mogu biti neprocenjiva podrška mladim Romima i Romkinjama.

Podrška ženskom preduzetništvu

Kao grupa, žene iz zajednica u nepovoljnom položaju imaju veliku potrebu za obukom u stručnim i tehničkim oblastima. One mogu imati koristi i od podrške u razvoju biznis ideja koje se ne vezuju za tradicionalna „ženska” zanimanja kao što su kuvanje, šivenje i frizerske usluge, u kojima je tržište često prezasićeno i nema puno mogućnosti za održive prihode¹⁴¹.

Žensko udruženje „Gjuvljano Mangipe” (Ženska volja) je 2014. godine na Kosovu osnovala grupa romskih i aškalijkih žena iz Mitrovice, a sa ciljem pružanja podrške ženama u procesima socijalne integracije, obrazovanja, ekonomskog osnaživanja i u cilju iskorenjivanja ranih brakova putem kampanja za podizanje nivoa svesti, umrežavanja, obuka i posredovanja.

Ideja o osnivanju „Gjuvljano Mangipe” se javila već 2009. godine, kad se grupa romskih i aškalijkih porodica, nakon što su više od deceniju bili izbeglice i interno raseljena lica, vratila u svoje kuće u romskoj mahali. Zbog teške ekonomske situacije, koja je bila dodatno pogoršana društvenom marginalizacijom i prestankom školovanja, Udruženje je pokrenulo i obuku za pravljenje rukotvorina kao mehanizam za obezbeđenje prihoda za žene koje u toj obuci učestvovala.

U okviru saradnje sa Danskim savetom za izbeglice i uz podršku švedske organizacije SIDA, samo tokom 2008. godine je 28 Romkinja i Aškalijki prošlo kroz tromesečnu obuku za tri različita zanatska profila: (i) rukotvorine sa perlama (pravljenje nakita i sličnih ukrasa); (ii) rukotvorine sa plastičnim kesama (pravljenje kesa i torbi); i (iii) rukotvorine sa vunicom (pletanje kapa, šalova itd.). Tako su žene naučile da prave torbe, kape, šalove i druge odevne predmete. Udruženje „Gjuvljano Mangipe” učestvuje na različitim sajmovima i promotivnim poslovnim događajima. Intervencije za podršku Romkinjama preduzetnicama postoje u velikom broju zemalja Evrope. Na primer, nedavna inicijativa pod nazivom Romona ima za cilj razvoj biznis inkubatora za žene u Kuršanecu u Hrvatskoj kako bi se podržale žene na lokalnom nivou koje rade u kooperativima ili osnivaju sopstveni biznis¹⁴².

Kroz svoj Program pod nazivom Razvoj ženskog preduzetništva (Womens Entrepreneurship Development - WED), MOR nastoji da podrži žene preduzetnice i razvije kapacitete žena u nepovoljnom položaju kako bi bile u mogućnosti da razvijaju i održavaju svoje biznise. Ovakvo iskustvo pogodno je i za adaptiranje u kontekstu Romkinja.

Kreiranje okruženja pogodnog za preduzetništvo

Države koje imaju za cilj jačanje preduzetništva među Romima i drugim grupama koje su u nepovoljnom položaju treba da iniciraju aktivnosti na makro nivou kako bi se stvorio povoljniji ambijent.

139 Budući preduzetnik, derivativ reči „future” - budući i „entrepreneur” - preduzetnik, prim. prev.

140 MicroMentor. <https://www.micromentor.org/>

141 MOR, Razvoj ženskog preduzetništva (WED): *Efikasnost intervencija za razvoj preduzetništva za žene preduzetnice* (Ženeva, 2014).

142 UNDP: „Romske zajednice do zaposlenja preko kooperativa” 14. februar 2014.

Aktivnosti treba da budu usmerene na tri fronta: podrška formalizaciji neformalnih preduzeća, otpočinjanje projekata lokalnog ekonomskog razvoja u zajednicama koje su u nepovoljnom položaju; i podsticanje razvoja inovativnih, zelenih proizvoda i usluga.

Podrška formalizaciji

Većina romskih preduzeća radi u neformalnoj ekonomiji, što ograničava njihov potencijal rasta i povećanja prihoda, poboljšanja uslova rada i izbegavanja rizika. Navedeno minimizuje poreske prihode na lokalnom i nacionalnom nivou koji bi u suprotnom mogli biti preraspodeljeni kroz socijalnu zaštitu i javna dobra. U Latinskoj Americi, neke države su postigle značajne redukcije neformalnih aktivnosti kroz različite mere — progresivno oporezivanje za preduzeća, smanjenje doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, adekvatne minimalne zarade, regulatornu reformu sa ciljem veće pokrivenosti radnim zakonodavstvom, kao i širenje socijalne zaštite na najsiromašne porodice. Kada je u pitanju Jugoistočna Evropa, Makedonija je nedavno potvrdila značaj podrške formalizaciji u svojoj Strategiji za Rome 2014-2020. Ovaj dokument prepoznaje niz podsticaja kako bi se unapredila tranzicija u formalnu ekonomiju, uključujući minimalno i progresivno oporezivanje za preduzeća, podsticajne grantove, faznu naplatu obaveza i postepenu registraciju. Odražavajući veliko iskustvo akumulirano tokom poslednjih godina, MOR je 2015. godine usvojio novi međunarodni instrument o tranziciji u formalnu ekonomiju (→Videti Okvir 6).

Okvir 6: Preporuka MOR-a o tranziciji iz neformalne u formalnu ekonomiju, 2015. (No. 204)

Trenutno, neformalna ekonomija apsorbuje više od polovine radne snage u svetu i pokriva više od 90% malih i srednjih preduzeća — broj koji ne uzima u obzir ogromnu količinu mikro preduzeća. Milioni ljudi nemaju radna prava, nemaju adekvatnu socijalnu zaštitu, imaju loše uslove rada, primaju oskudne zarade i rade na nekvalitetnim poslovima koje karakteriše niska produktivnost.

Kao odgovor na ove probleme, konstituenti MOR-a su na Međunarodnoj konferenciji rada 2015. godine ispregovarali i usvojili novi instrument koji služi kao smernica za tranziciju ka dostojanstvenom radu. Preporukom se naglašava potreba za formalizacijom ekonomije, promovisanjem preduzeća i dostojanstvenih radnih mesta u formalnoj ekonomiji i sprečavanjem neformalizacije formalnih poslova.

Potreban je sveobuhvatan multisektorski pristup, koji će obuhvatiti:

- Pravni i politički okvir;
- Politiku zapošljavanja
- Prava i socijalnu zaštitu;
- Podsticaje, usklađenost i sprovođenje;
- Slobodu udruživanja, socijalni dijalog i ulogu poslodavačkih i sindikalnih organizacija; i
- Prikupljanje podataka i monitoring.

- Za više detalja vidi: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204

Promovisanje lokalnog ekonomskog razvoja (Local Economic Development - LED) u marginalizovanim zajednicama

Države mogu olakšati otpočinjanje biznisa u marginalizovanim zajednicama kroz projekte lokalnog ekonomskog razvoja. Izgradnjom nove infrastrukture i kreiranjem novih servisa, lokalni ekonomski razvoj pomaže marginalizovanim zajednicama da se povežu sa privredom na regionalnom i nacionalnom nivou i podržava partnerstva između privatnih i javnih učesnika na određenoj teritoriji, omogućavajući zajednički dizajn i sprovođenje razvojnih strategija. Obezbeđivanje aktivnog učešća organizacija mladih može poslužiti kao instrument za socijalnu inkluziju i demokratski razvoj mladih ljudi.

Međutim, procesi vezani za lokalni ekonomski razvoj imaju svoje izazove. Lokalne vlasti često ne poseduju jasnu viziju o tome kako da uspostave saradnju sa romskim zajednicama, i nekad ne prave razliku između asimilacije i integrisanja. Kako romski, tako i lideri iz neromske populacije mogu imati ograničene kapacitete da razviju i implementiraju koherentnu strategiju. U zajednicama u kojima su ustaljene predrasude i segregacija, uspostavljanje saradnje i produktivnosti postavlja velike izazove. Organizacije civilnog društva mogu pomoći u prevazilaženju tih prepreka. (→Videti Okvir 7.)

Okvir 7: Lokalni ekonomski razvoj uz pomoć organske poljoprivrede u Mađarskoj: Program Pro Ratatouille

Pro Ratatouille je program organske poljoprivrede koji se sprovodi u zajednici i namenjen je Romima i drugim grupama koje su u nepovoljnom položaju u ruralnim sredinama. Iniciran je i kreiran od strane udruženja Butterfly Development i sprovodi se od 2012. godine. Ova inicijativa pokušava da reši problem siromaštva u ruralnim područjima u Mađarskoj, koji karakterišu nizak nivo obrazovanja, visoka stopa nezaposlenosti, nedostatak infrastrukture i razvojnih kapaciteta, kao i česta segregacija romskog stanovništva. Koristi pristup rešavanja problema i unakrsnu metodologiju kojima se analiziraju različite razvojne potrebe, kao što su smanjenje siromaštva, ekonomska aktivnost, održivi ruralni razvoj, izgradnja kapaciteta i integracija romskog i drugih kategorija stanovništva.

Program nastoji da olakša stvaranje zajedničkih i pojedinačnih bašti, koje nisu samo mesto za proizvodnju, već služe i za učenje i lokalno osnaživanje. Učesnici i zajednice dobijaju mogućnost da se izdržavaju već nakon nekoliko nedelja od početka projekta, što jača motivaciju i kapacitet za učenje. Snažan akcenat stavljen je na ulaganje u međuljudske odnose u zajednici, snaženje, učenje na osnovu iskustva i vršnjačku edukaciju.

Prve godine implementacije su pokazale da koncept funkcioniše i program je ostvario dobru reputaciju među najrazličitijim stakeholderima u regionu. Pokazalo se da pristup razvoja kroz učešće funkcioniše ne samo kod seoskog stanovništva, već i kod lokalnih donosilaca odluka (na primer, predsednika opština), što je omogućilo kreiranje partnerstava i ubrzalo saradnju sa seoskom mrežom Pro Ratatouille. Trenutno (u 2016. godini), program se sprovodi u 8 sela u severoistočnoj Mađarskoj.

Na srednji i dugi rok, Butterfly Development ima za cilj da proširi programske aktivnosti uvođenjem oznake Pro-Ratatouille, dobijanjem organskog sertifikata za Pro-Ratatouille povrće, i lansiranjem malih projekata za socijalna preduzeća. Povećanje znanja na nivou

stejkholdera i politika o vezi između održivog razvoja, smanjenja siromaštva i integracije Roma takođe predstavljaju neke od ciljeva programa.

- Melinda Kassai, Butterfly Development (Pro-Cserehát Association)¹⁴³

Promoting green enterprises

U zemljama Centralne i Istočne Evrope, investicije u zelenu tehnologiju su još uvek na niskom nivou da bi imale značajan uticaj na nezaposlenost ili nedovoljnu zaposlenost. Uz to, ukoliko postoje inicijative za povećanje broja zelenih poslova, one obično nisu namenjene Romima, mladima ili ženama. Stoga, postoji potreba za kvalitetno planiranim intervencijama koje bi omogućile Romima, a posebno mladima koji ulaze na tržište rada, da imaju koristi od obuke i razvoja veština za nove zelene poslove. Niskokvalifikovanim radnicima, kao i onima koji su već iskusili diskriminaciju na tržištu rada, nije lako da se nadmeću za nove poslove. Targetiranje mladih Roma kroz obuku o zelenim veštinama i preferencijalni pristup proizvodnim resursima, kao i njihovo angažovanje u okviru aktivnih politika tržišta rada i korišćenje mogućnosti za zeleno preduzetništvo može im pružiti veće šanse za zelenu transformaciju.

Okrvir 8: Inicijative za razvoj zelenih preduzeća u Brazilu - kooperativi za upravljanje otpadom

Brazil ima najveći pokret sakupljača otpada u svetu. Tokom poslednje decenije u Brazilu se sprovodio veliki broj politika, uključujući zakonsko prepoznavanje, razvoj preduzetništva, ugovori sa lokalnim samoupravama koji su podrazumevali postojanje tačno određenih mesta za odlaganje i sortiranje otpada, moderne metode reciklaže, razvoj veština i mere za bezbednost i zdravlje na radu, kao i strategije za prevenciju dečjeg rada. Uz samoorganizovanje radnika koji skupljaju otpad, ove mere izazvale su velika poboljšanja u efikasnosti recikliranja, radnih uslova i primanja. Primanja oko 60,000 članova su tri do pet puta viša od neorganizovanih skupljača otpada.

- Izvori: Brazil: S.M. Dias: Pregled zakonskog okvira za inkluziju neformalnih skupljača čvrstog otpada u Brazilu, WIEGO Urbane politike, kratka napomena br. 5, Kembridž, MA, WIEGO, 2011; S.M. Dias and F.C.G. Alves: Integracija neformalnog sektora reciklaže u upravljanje čvrstim otpadom u Brazilu, GTZ, 2008

U Centralnoj i Istočnoj Evropi, sektori koji su od glavnog značaja za investicije u zeleni rast su poljoprivreda, građevinarstvo, energetika i upravljanje otpadom. Poljoprivreda, najveći poslodavac u svetu, je takođe i jedan od najgorih zagađivača i najviše doprinosi efektu staklene bašte. Međutim, imajući u vidu tekuće nivoe socijalno-ekonomske marginalizacije, kako bi se podržalo preduzetništvo u romskim zajednicama u ovim sektorima, mladim Romima može biti potreban preferencijalni pristup proizvodnim sredstvima kao što su krediti, tehnologija, podrška ulasku na tržište i mogućnosti za obuku o specifičnim tehničkim i poslovnim veštinama. Povoljno okruženje za kooperative, kao što je već rečeno, je takođe važno, s obzirom na to da socijalna ekonomija može imati značajnu ulogu za obezbeđenje socijalne inkluzije i pravednu, zelenu tranziciju ka formalnom zapošljavanju.

PREPORUKE

Imajući u vidu mnogobrojne barijere za preduzetništvo sa kojima se suočavaju mladi Romi i Romkinje, države treba da kreiraju integrisane pakete podrške koji obuhvataju –

→ **Promociju preduzetništva, obuku i podršku —**

- Identifikovati partnere u privatnom sektoru i organizacijama civilnog društva koji su dobro pozicionirani i koji mogu dopreti do romskih zajednica kako bi uspostavili partnerstvo sa njima u cilju promovisanja preduzetništva kroz širenje informacija, pružanje obuka i spajanje mladih Roma sa mentorima.
- Uspostaviti programe za Rome, ili podkomponente za Rome u okviru postojećih programa za preduzetništvo, kao i programe za mlade žene. Istovremeno, preduzetništvo treba da bude ključna komponenta svih inicijativa namenjenih Romima.
- Kreirati ili prilagoditi trening materijale o preduzetništvu, koristeći materijale MOR-a kao što su *Započni i poboljšaj svoj biznis* kao početnu osnovu. Tražiti mišljenje Roma preduzetnika i testirati na učesnicima Romima.
- Isticati nove pomake u razvoju zelenih tehnologija i poboljšanja u upravljanju otpadom.
- Promovisati kooperative kroz povećanje svesti o njihovim ciljevima, strukturi i funkcionisanju, razvijati primere dobre prakse i popisivati članove uspešnih kooperativa kako bi vršili mentorske usluge za zainteresovane Rome .

→ **Pristup kreditu –**

- Finansijsko opismenjavanje treba da bude ključna komponenta preduzetničke obuke, ističući razliku između finansijske podrške i grantova.
- Dostupnost kredita Romima i drugim finansijski isključenim grupama kroz proširivanje mikrokredita i pilot projekata. Strategije obuhvataju :
- Podsticanje partnerstava među finansijskim institucijama kako bi se obuhvatile romske zajednice;
- Podsticaji (subvencije, poreski krediti, pozitivno javno prepoznavanje) i regulatorni zahtevi kako bi se obezbedila dostupnost kredita i ohrabрили provajderi da nude finansijske proizvode romskim zajednicama.
- Za najmarginalizovanije, razmotriti postepen pristup koji se prvobitno fokusira na obuku vezanu za finansijsku pismenost i štednju, a onda podršku pristupu kreditima.

INSTRUMENTI I RESURSI

Resursi za preduzetničku obuku i razvoj preduzetništva, uključujući kooperative

MOR (2014), *Započni i poboljšaj svoj biznis (SIYB) — Vodič za implementaciju*

Ovo je praktičan instrument za podršku implementaciji aktivnosti u okviru započinjanja i unapređenja biznisa na nacionalnom nivou. On daje vođenje korak po korak u oblastima kao što su procena tržišta, izbor partnera, razvoj trenera, pristup učilima i njihova adaptacija, evaluacija i održivost.

- http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_315262/lang--en/index.htm

MOR (2007), *Biz-up: Veštine za samozapošljavanje za mlade — Vodič za korisnike*

Ovaj promotivni instrument je namenjen savetnicima za zapošljavanje i facilitatorima prilikom dizajniranja i sprovođenja radionica koje za cilj imaju bolje razumevanje mladih ljudi vezano za osnovne koncepte u osnivanju preduzeća. To je kratak početni trening modul koji pomaže mladima da donesu odluke o svom budućem zaposlenju, razmotre samozapošljavanje kao moguću opciju i, sa vremenom, prate potpuni program obuke o preduzetništvu.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_119346.pdf

MOR, *Know about Business*

Ovo je paket obuke o preduzetničkom obrazovanju koji se sprovodi u 56 zemalja. On sadrži 10 modula, uključujući obuku o veštinama, preduzetništvu, rodnoj ravnopravnosti, odgovornosti prema životnoj sredini, kooperativima, invaliditetu i socijalnom preduzetništvu. Paket je namenjen profesorima u srednjim školama, trenerima u stručnim i tehničkim obrazovnim institucijama i profesorima u visokom obrazovanju.

- www.knowaboutbusiness.org
- www.ilo.org/seed

MOR, *Rodna ravnopravnost i preduzetništvo zajedno*

Ovaj instrument za obuku podržava preduzetništvo žena sa niskim dohotkom, pružajući praktične informacije o aktivnostima za generisanje prihoda i dizajniran je na način da gradi kapacitete žena u biznisu i njihove veštine upravljanja.

MOR (2012) *My.Coop (Moj kooperativ)*

My.Coop predstavlja trening program i paket o upravljanju poljoprivrednim kooperativima. Sastoji se od četiri modula, uputstva za trenere i mobilnog uputstva za učenje. Postoji i dodatna online platforma (www.agriculture-my.coop) preko koje se korisnici, treneri i partneri programa mogu povezivati i razmenjivati resurse.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/genericdocument/wcms_388430.pdf

Resursi u oblasti Zelene ekonomije

MOR (2011), *Veštine za zelene poslove: Globalni pregled*

Ovo izdanje prikazuje iskustva 21 industrijalizovane zemlje u tranziciji i zemlje u razvoju u delu prilagođavanja obuke novim zahtevima za ozelenjavanje ekonomije. Izveštaj daje preporuke vezane za adaptiranje strategija i to na osnovu na socijalnog dijaloga i koordinacije između ministarstava, kao i između poslodavaca i pružaoca obuke.

- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_159585/lang--en/index.htm

MOR (2012), *BEL (BEL - Built Environment and Labour), Unapređenje životne sredine i rad: Formulisanje projekata i studija koje se tiču pitanja rada u ozelenjavanju privrednih grana*

Ovaj vodič daje smernice za rad u zelenom građevinarstvu i unapređenju životne sredine, sa fokusom na uslove na radu, bezbednost i zdravlje na radu i veštine, pružajući relevantne podatke za pripremu studija i projekata i uputstvo za razvoj ovakvih inicijativa.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_190918.pdf

MOR (2015), *Dostojanstveni rad, klimatske promene i održiva ekonomija*

Ovaj izveštaj analizira izazove i mogućnosti izgradnje održive i niskokarbonske ekonomije. Prema navodi-ma, zeleni poslovi mogu biti ključni generator ekonomskog razvoja, naglašavajući ulogu vlada, poslodavaca i sindikata kao agenata promena. Izveštaj akcentuje i rešenja koja svet rada nudi za donošenje politika i praktičnih aktivnosti za sprečavanje klimatskih promena i dostizanja održivosti životne sredine.

- <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/lang--en/index.htm>

MOR (2015), *Rodna ravnopravnost i zeleni poslovi*

Ovaj kratak osvrt razmatra na koji način rodna ravnopravnost može postati integralni deo strategija za rast zelene ekonomije i kako se može unaprediti jednak pristup žena i muškaraca zelenim, dostojanstvenim poslovima. Dokument je namenjen kreatorima politika, socijalnim partnerima i ostalima koji se bave zelenim poslovima.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_360572.pdf

MOR (2015), *Zaključak sa Tripartitnog sastanka eksperata o održivom razvoju, dostojanstvenom radu i zelenim poslovima (Ženeva) GB.325/POL/3*

Ovaj dokument sadrži usvojene smernice za pravednu tranziciju prema održivim ekonomijama i društvima za sve, kao i smernice eksperata za praćenje progressa.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_420286.pdf

MOR i Program UN za životnu sredinu (UNEP) (2012), *Ka održivom razvoju: Prilike za dostojanstveni rad i socijalnu inkluziju u zelenoj ekonomiji*

Zajednička studija MOR-a i UNEP-a pokazuje da, ukoliko je prati adekvatna kombinacija politika, zelena ekonomija može kreirati više kvalitetnih radnih mesta, pomoći ljudima da izađu iz siromaštva i unaprediti socijalnu inkluziju. Pored toga, studija pokazuje da zapošljavanje i socijalna inkluzija moraju biti integralni deo bilo koje strategije održivog razvoja.

- http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_181836/lang--en/index.htm

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD), *Vodič za politike podrške inkluzivnom zelenom razvoju*

Ovaj dokument daje pregled nekih od najvažnijih instrumenata (kao što su politike, metodologije i pristupi) koji se posebno bave izazovima u nastojanjima da razvoj bude zelen i inkluzivan. Kratki tehnički opisi ovih instrumenata dati su zajedno sa izvorima za više detalja.

- <http://www.oecd.org/greengrowth/toolkit.pdf>

Resursi u oblasti socijalnog finansiranja i lokalnog ekonomskog razvoja

Uspješno mikrofinansiranje (Making Microfinance Work - MMW)

Ovaj trening program, razvijen zajedničkim naporima Programa za socijalno finansiranje MOR-a i Međunarodnog trening centra, namenjen je srednjem i visokom menadžmentu u bankama, mikro-finansijskim institucijama i kreditnim unijama. Dizajniran je sa ciljem jačanja njihove sposobnosti da obezbede finansijske i nefinansijske usluge malom biznisu. Od pokretanja programa 2005. godine, u njemu je učestvovalo više od 2,000 menadžera iz oko 500 finansijskih institucija i može se pohvaliti veoma pozitivnim utiscima kada je u pitanju adekvatnost sadržaja programa i efektivnost metodologije. Više od 100 trenera je dobilo sertifikat za sprovođenje ovog programa, koji je dostupan na osam jezika.

MOR 2015, *Trening uputstvo o finansijskoj edukaciji*

Ovo izdanje priručnika bavi se finansijskom edukacijom radnika, porodica, mladih i ranjivih domaćinstava, kao i kapacitetom sindikata. Priručnici se mogu koristiti za razvoj kapaciteta u upravljanju novcem, kreditima, kao i finansijskim domaćinstva i preduzeća, što čini neophodan preduslov za pristup finansijskim uslugama.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_396578.pdf

MOR, Trening program: Inkluzivno finansiranje za radnike

Ovaj instrument za obuku kreiran je za sindikate zainteresovane za unapređenje finansijske inkluzije svojih članova i ima za cilj promociju dostojanstvenog rada od strane finansijskih institucija. Dugoročni cilj je poboljšanje finansijske inkluzije radnika, što može voditi do povećanja prihoda, boljeg upravljanja rizicima i potencijalne formalizacije neformalnog rada. Pored toga, namjera je i da se osnaže sindikati kako bi bili u mogućnosti da pružaju dodatne usluge postojećim i potencijalnim članovima, čime se povećavaju benefiti članstva. Pristup finansijskim uslugama može biti olakšan direktno kroz sindikat ili u saradnji sa finansijskim institucijama.

- http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/social-finance/WCMS_206150/lang--en/index.htm

MOR (2006), *Komplet modula za lokalni razvoj i dostojanstveni rad*

Ovaj komplet namenjen je ljudima koji se bave lokalnim razvojem i pruža instrumente za promociju lokalnog ekonomskog razvoja kroz integrisani pristup dostojanstvenom radu. Predstavlja kolekciju praktičnih instrumenata lakih za korišćenje, dizajniranih na način da omoguće lokalnim planerima, donosiocima odluka i onima koji odluke sprovode da implementiraju aktivnosti vezane za lokalni razvoj. Resursi su vezani za znanje i prakse o lokalnom razvoju na Filipinima i drugim zemljama. Cilj modula je da poveća vrednost aktuelnih planskih okvira, posebno na lokalnom nivou, kroz rešavanje ključnih izazova sa kojima se susreću lokalni donosioci odluka, lokalne samouprave, zajednice i druge organizacije.

- http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_112255/lang--en/index.htm



© ILO / Csaba Csóka

Evropski dijalog u saradnji sa Istočno-Anglikanskim Savetom za Rome (2005), *Promovisanje integracije Roma na lokalnom nivou: Praktične smernice za NVO i javne institucije*

Ovaj priručnik daje praktične smernice za javne institucije i nevladine organizacije o metodama promovisanja integracije Roma na lokalnom nivou u Evropi, posebno u zemljama Centralne i Istočne Evrope. Priručnik se bazira na iskustvu Programa o pravima Roma i njihovom pristupu pravdi u Evropi (Roma Rights and Access to Justice in Europe Programme) u četiri oblasti: osnaživanje manjina, izgradnja partnerstva, razvoj i sprovođenje celovitih lokalnih strategija i institucionalne promene.

- <http://www.coe.int/t/congress/Sessions/Alliance/RrAJE-Manual.pdf>

Svetska banka (2014), *Priručnik za poboljšanje životnih uslova Roma*

Priručnik je kreiran sa ciljem pripreme i sprovođenja efektivnih intervencija za poboljšanje životnih uslova Roma u nepovoljnom položaju na lokalnom nivou, korišćenjem EU, nacionalnih ili lokalnih fondova.

- <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/01/20356975/handbook-improving-living-conditions-roma>



International
Labour
Organization

7

SOCIJALNI PARTNERI I SOCIJALNI DIJALOG O ZAPOSŁJAVANJU MLADIH ROMA



© Roland Bangó



© ILO / Csaba Csóka

POGLAVLJE SEDAM

REZIME

Zvaničnici sindikalnih i poslodavačkih organizacija dobro su pozicionirani i u mogućnosti su da zahtevaju veću socijalnu pravednost za romsko stanovništvo, i to kroz angažovanje sopstvenog članstva, između sebe, sa vladama, organizacijama civilnog sektora i celokupnom javnošću. Međunarodno iskustvo pokazuje mnogobrojne primere aktivnosti poslodavačkih organizacija kojima je pokazana afirmativna akcija kroz zapošljavanje, pružanje obuke, stažiranja i mentorstva. Takođe, mnogi sindikati su analizirali radna mesta kako bi se detektovala skrivena diskriminacija, a vođene su i javne kampanje protiv omalovažavajućih stereotipa kada su Romi u pitanju. Uz političku volju, oba socijalna partnera mogu iskoristiti svoj uticaj i lobirati za obezbeđenje jednakih mogućnosti i afirmativnu akciju. Kako su predrasude o Romima široko rasprostranjene u Evropi, ovakve liderske uloge će u startu zahtevati promenu ponašanja iznutra. Važna polazna osnova je pokretanje socijalnog dijaloga po pitanju rada i socijalne politike sa predstavnicima Roma.

ŠTA JE SOCIJALNI DIJALOG?

Socijalni dijalog, prema definiciji MOR-a, obuhvata sve tipove pregovora, konsultacija ili razmene informacija između predstavnika vlade, poslodavaca i zaposlenih o pitanjima od zajedničkog interesa koja se odnose na ekonomsku i socijalnu politiku. Osnovni cilj socijalnog dijaloga je promovisanje konsenzusa i demokratskog učešća najvažnijih stejkholdera u svetu rada. Socijalni dijalog može biti neformalan ili institucionalizovan, i često predstavlja kombinaciju ova dva tipa. Može se odvijati na nacionalnom, regionalnom ili nivou preduzeća, a može takođe biti međusektorski, sektorski ili kombinovani. Socijalni dijalog pomaže da se reše važna ekonomska i socijalna pitanja, osnaži dobra vladavina, unapredi socijalni i industrijski mir i stabilnost i poveća ekonomski rast. Međunarodni instrumenti daju smernice za adekvatno funkcionisanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima.

Okvir 1: Osnovni instrumenti socijalnog dijaloga

Iako se Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada (MOR) generalno zasnivaju na jakoj ulozi socijalnih partnera, dve Konvencije su posebno značajne.

Konvencija MOR-a o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948 (br. 87) utvrđuje da radnici i poslodavci imaju pravo da osnivaju organizacije i da im slobodno pristupaju. Slično tome, organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo da se organizuju bez ometanja. Oba tipa organizacija imaju pravo da uspostavljaju federacije i konfederacije i da im pristupaju. Zauzvrat, federacije i konfederacije mogu da pristupaju međunarodnim sindikalnim i poslodavačkim organizacijama.

Konvencija MOR-a o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949 (br. 98) utvrđuje da radnici moraju uživati zaštitu od antisindikalne diskriminacije, kao što su zahtevi protiv u članjenja u sindikat ili otpuštanje radnika zbog članstva u sindikatu. Sindikalne i poslodavačke organizacije moraju uživati zaštitu jedni drugih protiv bilo kojeg postupka ometanja, kao što je, na primer, osnivanje sindikalne organizacije koju kontroliše poslodavac ili poslodavačka organizacija, ili kontrola od strane poslodavaca ili poslodavačke organizacije kroz finansijska i druga sredstva. Konvencija, pored toga, poziva na sprovođenje mera vezanih za razvoj pregovaračkog procesa između sindikalnih i poslodavačkih organizacija i regulisanje uslova na radu kroz kolektivno pregovaranje.

- Za više detalja, vidi <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Socijalni partneri imaju priliku da se bore za jednakost na tržištu rada. Uz napore i političku volju, oni mogu postati snažni saveznici u nastojanjima da se prevaziđe diskriminacija i dostigne integracija Roma i drugih ranjivih grupa na tržište rada.

PREGLED KLJUČNIH IZAZOVA



© ILO / Csaba Csóka

Malobrojno članstvo Roma u organizacijama na tržištu rada

Teško je doći do podataka o članstvu Roma, s obzirom na to da sindikati i poslodavačke organizacije u Evropi ne vode evidenciju niti prikupljaju informacije o etničkoj pripadnosti svojih članova. Ipak, loša situacija u zaposlenosti Roma predstavlja dobar dokaz da je njihovo uključivanje u ove organizacije veoma skromno. Najvažniji razlozi su:

- Predrasude i nepovoljan položaj: mali broj pripadnika romske populacije je zaposlen u formalnoj ekonomiji, u kojoj uglavnom figuriraju ove organizacije.
- Romska preduzeća su često veoma mala i jedva preživljavaju da bi bila značajna kao članovi poslodavačkih organizacija.
- S obzirom na to da su predrasude o Romima najrasprostranjenije u evropskim društvima, to utiče i na poslodavačke i sindikalne organizacije.
- Romi, verovatno nepoverljivi ili bez predstave o mogućim benefitima, mogu biti nezainteresovani za pristupanje poslodavačkim ili sindikalnim organizacijama.

Barijere za žene i mlade

Mladi Romi, kao i svi mladi ljudi, manje su skloni učlanjivanju u organizacije socijalnih partnera u odnosu na odrasle. Razlozi obuhvataju visoku mobilnost, visoke stope neformalnog rada, neaktivnost i nezaposlenost, kao i zbog percepcije tih mladih ljudi da ove organizacije nisu u dovoljnoj meri relevantne kako bi odgovorile njihovim potrebama.

Kao rezultat niske stope zaposlenosti, diskriminacije i normi vezanih za rodna pitanja koje ih ograničavaju još od rane dobi u vidu obaveza u domaćinstvu, mlade Romkinje su još ređe prisutne u sindikatima ili kao članice poslodavačkih organizacija.

PRISTUPI I PRIMERI DBRE PRAKSE

Socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje

U nekim zemljama EU, socijalni partneri koriste svoj uticaj za unos odredaba koje se tiču etničke i nacionalne raznovrsnosti i jednakosti u regulatorni okvir tržišta rada. Sindikati su aktivni u izgradnji svojih kapaciteta za pružanje podrške jednakosti i antidiskriminaciji. Na primer, Kongres sindikata Velike Britanije (TUC) je 2001. godine uveo pravilo, prema kojem TUC i njemu pridruženi sindikati redovno sprovode analize o jednakosti zaposlenih. Eksterna evaluacija prve takve Analize pokazala je da je „generalno, proces analize struktura sindikata i jednakosti rada bio dragocen za većinu sindikalnih organizacija. Mnogi su izjavili da je to pomoglo da se unapredi rad sindikata u delu jednakosti i pregovaranja, a većina ispitanika navela je da su ove aktivnosti doprinele detektovanju nedostataka u sprovođenju politike jednakosti koju su pre toga planirali da unaprede.”¹⁴⁴

Kodeksi ponašanja i društvena odgovornost preduzeća

Kodeksi ponašanja i inicijative društvene odgovornosti pokazale su se kao korisni instrumenti za poslodavačke organizacije u cilju promovisanja zapošljavanja Roma i podizanja svesti o diskriminaciji među članovima. Na primer, projekat Integrom u Mađarskoj se u većini oslonio na aktivno učešće korporativnog sektora (→ videti poglavlje 5, Okvir 3). Poslodavačke organizacije su bile aktivne i u pružanju mentorskih usluga mladim preduzetnicima kroz poslovno savetovanje, podršku na tržištu i pomoć prilikom otpočinjanja biznisa. Neka udruženja su pokrenula programe mentorstva, u okviru kojih su poslovni ljudi pružali podršku mladim preduzetnicima.

Kampanje, podizanje svesti i obuka

Predrasude prema Romima su ogromne širom Evrope. Postoji široko rasprostranjeno pogrešno uverenje da Romi zloupotrebljavaju sistem socijalne zaštite za račun većinskog stanovništva ili da Romi ne žele da rade¹⁴⁵. Dostupna statistika opovrgava ovakva mišljenja. U Bugarskoj, na primer, samo je 16% Roma koristilo socijalne benefite u 2011. godini, a podaci istraživanja Agencije za ljudska prava Evropske unije pokazali su da 74% nezaposlenih koji su se izjasnili kao Romi aktivno traže zaposlenje¹⁴⁶. Sindikati i poslodavačke organizacije imaju važnu ulogu podizanja svesti svojih članova i javnosti o realnosti života Roma i značaju jednakih prilika i istovetnog tretmana pri zapošljavanju.

144 Evropska komisija, Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalnu politiku i jednake mogućnosti, Jedinica G.4: *Praksa sindikata vezana za antidiskriminaciju i različitost: Studija evropskih sindikata o antidiskriminaciji i različitosti: inovativne i važne prakse za borbu protiv diskriminacije i promociju različitosti* (Luksemburg, 2010).

145 A. Ivanov and J. Kagin: *Siromaštvo Roma iz perspektive ljudskog razvoja*, Radna dokumenta o inkluziji Roma (Istanbul, Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), 2014).

146 Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), Svetska banka, Evropska komisija: *Regionalna anketa romskih domaćinstava* (2011). Agencija za ljudska prava Evropske unije (FRA): *Istraživanje o Romima - Podaci u fokusu: Diskriminisanost i uslovi života Romkinja u 11 zemalja članica EU* (Luksemburg, 2014).

Okvir 2: Primeri kampanja sindikalnih organizacija protiv diskriminacije

Međunarodna konfederacija sindikata (ETUC) lansirala je globalnu kampanju protiv rasizma i homofobije, namenjenu sindikalnom članstvu, akterima tržišta rada i ukupnoj javnosti, kroz obuku, podizanje svesti, informisanje i komunikaciju o različitostima i jednakosti na radnom mestu na globalnom, nacionalnom i lokalnom sindikalnom nivou.

Evropska konfederacija sindikata se aktivno bavila diskriminacijom Roma na radnom mestu, stajući u odbranu fundamentalnih socijalnih i prava na radu za Rome na Samitu 2008. godine.

Konfederacija nezavisnih sindikata Bugarske sprovela je nacionalnu kampanju za zaštitu ljudskih prava na radnom mestu, koja je obuhvatila suzbijanje direktne i indirektno diskriminacije u preduzećima. Tokom poslednjih pet godina sprovođenja kampanje, posećen je veliki broj kompanija nakon čega su urađeni izveštaji o prekršajima i diskriminaciji. Organizovani su i sastanci sa zaposlenima, poslodavcima i članovima sindikata. Kampanja je pokazala da su diskriminacija i kršenje prava na radu široko rasprostranjeni¹⁴⁷.

U Italiji, Konfederacija rada (Italian General Confederation of Labour) sprovela je veliki broj kampanja kao što je „Ista krv, ista prava”, po principu jednakosti svih, bez obzira na etničku pripadnost. Konfederacija je organizovala veliki broj događaja u saradnji sa nevladinim organizacijama i razvila mreže kako bi se organizovao otpor prema radnicima iz etničkih manjina. Ovaj sindikat je nakon toga imao povećanje članstva iz redova migranata i mladih ljudi¹⁴⁸.

U Francuskoj, organizacije civilnog društva su zajedno sa Konfederacijom rada (Confederation Generale du Travail), drugom po veličini konfederacijom sindikata u zemlji, zajedno organizovali demonstracije 2010. godine protiv deportacije hiljada Roma u Rumuniju i Bugarsku.¹⁴⁹

Neki sindikati pružaju usluge obuke odraslih za one koji u suprotnom ne bi bili u mogućnosti da nastave obrazovanje i razvijaju veštine. U Velikoj Britaniji, Kongres sindikata uspostavio je Unionlearn — mrežu za podršku obuci i razvoju veština na radnom mestu. Ova inicijativa pokazala se uspešnom pri angažovanju onih članova koji pripadaju grupama koje tradicionalno nemaju priliku za obrazovanje odraslih. Skoro 90% kurseva Unionlearn namenjeni su radnicima koji nisu članovi sindikata, a više od dve petine projekata namenjeni su etničkim manjinama i radnicima migranti- mas. Predstavnici ove inicijative informišu, savetuju i podstiču poslodavce da se prijave za programe i obavežu se da će pružati obuku svojim zaposlenim do određenog nivoa kvalifikacija.

147 Razvojni program Ujedinjenih nacija (UNDP), Svetska banka, Evropska komisija: *Regionalna anketa romskih domaćinstava (2011)*. Agencija za ljudska prava Evropske unije (FRA): *Istraživanje o Romima - Podaci u fokusu: Diskriminisanost i uslovi života Romkinja u 11 zemalja članica EU* (Luksemburg, 2014).

148 N. Daskalova, A. Željzkova, i V. Angelova: Izazovi rasizma na radu (CRAW): *Nacionalni Izveštaj o situaciji u Bugarskoj* (Evropska komisija i Međunarodni centar za manjinske studije i interkulturalne odnose (IMIR). 2013).

149 Evropska komisija, Generalni direktorat za zapošljavanje, socijalnu politiku i jednake mogućnosti, Jedinica G. 4: *Praksa sindikata vezana za antidiskriminaciju i različitost*, op. cit.

U nekim slučajevima sindikati rade direktno sa marginalizovanim zajednicama u cilju pružanja podrške obrazovanju odraslih, zapošljivosti i razvoju veština. Na primer, Sindikat radnika u komunikacijama u Velikoj Britaniji je zajedno sa lokalnom organizacijom Sikh temple (religiozna organizacija koja okuplja nove migrante u određenom regionu, prim. prev.) u Volverhamptonu organizovala obuku za odrasle za radnike, njihove porodice i širu zajednicu. Centar za učenje otvoren je u pro- storijama religiozne organizacije, a obuka je obuhvatala engleski jezik, matematiku, informacione tehnologije, zdravlje i sigurnost¹⁵⁰.

Poslodavačke organizacije daju mogućnost sticanja radnog iskustva kroz stažiranje mladih Roma, kao i stručno obrazovanje i prilike za obuku, i u poziciji su da osiguraju da razvoj veština odgovara tražnji i da bude relevantan za romske zajednice. One mogu graditi kapacitete svojih članova u cilju pružanja jednakih mogućnosti i tretmana, i naglašavati značaj definisanja društvene odgovornosti preduzeća. Važno je naglasiti da poslodavačke organizacije mogu nastojati i da obezbede predstavljanje Roma u svojim institucionalnim strukturama.

Okvir 3: Poslodavačke organizacije podržavaju obuku ranjivih grupa na osnovu tražnje na tržištu rada

Program Most sa biznisom (The Bridge with Business) u Bugarskoj ilustruje značaj partnerstava sa poslodavcima za podršku zapošljavanju mladih Roma. Uz pomoć Fondacije za otvoreno društvo iz Sofije, mladi Romi dobili su angažman kao stažisti u kompanijama nakon određenog perioda intenzivnih individualnih obuka, medijacije sa kompanijama, biznis konsaltinga i mentorstva. Obuka je podstakla razvoj samopouzdanja i unapredila tzv. meke veštine komunikacije, upravljanje vremenom i projektima i prezentacije na intervjuu za posao.

Poslodavci su, slično tome, imali važnu ulogu i u implementaciji Radova u Glosteru u Velikoj Britaniji, programa namenjenog dugoročno nezaposlenima i niskokvalifikovanim osobama iz zajednica u nepovoljnom položaju. Ovaj program sprovodio se u saradnji sa poslodavcima i omogućio je celi spektar intenzivne obuke, od opismenjavanja do liderstva i upravljanja. Nakon zapošljavanja, radnik je nastavio da dobija podršku i mentorske usluge. Učesnici koji nisu našli posao dobili su pomoć u savetovanju o traženju drugog posla i podršku razvoju veština. Tim ljudi zaduženih za sprovođenje programa povezivali su se sa poslodavcima, analizirali njihove potrebe i obučavali potencijalne zaposlene.

- Izvor: OECD: Suzbijanje dugoročne nezaposlenosti među ranjivim grupama, LEED program, 2013.
- http://www.oecd.org/cfe/leed/Tackling%20Long_Term%20unemployment_%20WP_covers.pdf

PREPORUKE

- **Postupati kroz davanje primera** - Sindikalne i poslodavačke organizacije treba da, kroz svoje interne politike razvoja ljudskih resursa:
 - Naprave formalnu izjavu o antidiskriminatornom postupanju prilikom zapošljavanja, obuke i unapređenja; reklamiraju politike, redovno ih prate i adekvatno sprovode; i da obezbede jednaku posvećenost obuci zaposlenih i evaluaciji rada.
 - Kroz obuhvatanje romskih organizacija i zajednica, identifikuju i zapošljavaju kvalifikovane Rome.
 - Pružaju obuku mladim Romima kroz mentorstvo, stažiranje i pripravništvo, obezbeđujući rodnu ravnopravnost pri selekciji.
- **Pozivati članove na anti-diskriminaciju i jednak tretman.**
 - *Poslodavačke organizacije treba da –*
 - Definišu anti-diskriminaciju i jednak tretman kao ključne elemente društveno-odgovornog poslovanja i uključe obuku o ovim temama u servise koje nude članovima.
 - Ohrabruju članove da zapošljavaju mlade Rome i javno prepoznaju članove koje to rade kao dobre poslodavce.
 - Pozivaju finansijske institucije koje su članovi da više pažnje posvete Romima i drugim isključenim manjinama kroz kreditiranje.
 - *Sindikalne organizacije treba da:*
 - Podižu svest o diskriminaciji i potrebi za dopunskim aktivnostima među članovima, uz obuku koja sadrži primere dobre prakse drugih sindikalnih organizacija u i van Centralne Evrope.
 - Podstiču svoje članove na govor protiv diskriminacije.
 - Monitor workplaces for hidden ethnic and gender discrimination, conduct audits, publicize results, and formulate recommendations.
 - Nadziru radna mesta u cilju prepoznavanja potencijalne skrivene etničke i rodne diskriminacije, sprovode reviziju, objavljuju rezultate i formulišu preporuke. Sprovode javne kampanje za registrovanje neformalnih preduzeća, naglašavajući veću ekonomsku sigurnost koja proizilazi iz socijalnog osiguranja.
- **Pozvati države da obezbede veću socijalnu pravdu za Rome.**
 - Uključiti predstavnike Roma u socijalni dijalog sa vladama o pitanjima zapošljavanja (otvaranje radnih mesta, obuka, preduzetništvo i zapošljavanje u javnim ustanovama).
 - Članovi upravnih odbora institucija tržišta rada (službi za zapošljavanje, socijalnih fondova) treba da vrše pritisak u cilju anti-diskriminacije i afirmativne akcije za Rome i druge ranjive kategorije.
- **Koristiti liderske pozicije za javne nastupe protiv diskriminacije.**
 - Formulirati jednostavne poruke i plasirati ih preko televizije, štampanih medija i Interneta.
 - Obratiti pažnju na društvenu vrednost rada Roma i njihov potencijal da daju veći doprinos pod jednakim uslovima.
 - Naglasiti potencijal i potrebu da mladi Romi i Romkinje popunjavaju upražnjena radna mesta usled starenja stanovništva.

INSTRUMENTI I RESURSI

MOR (2008), *Obuhvat malih i srednjih preduzeća, elektronski priručnik za poslodavačke organizacije*

Mala i srednja preduzeća (MSP) čine više od 90% ukupnog broja preduzeća u većini zemalja u svetu, ali ipak poslodavačke organizacije ih ne predstavljaju u punoj meri. Ovaj priručnik nudi veliki spektar materijala koji se fokusira na posebna pitanja i interese važne za poslovanje MSP i pojašnjava način na koji poslodavačke organizacije mogu obuhvatiti MSP, kao i detaljna uputstva o pružanju usluga, dobijanju odobrenja od upravnog odbora i jačanju reprezentativnosti i zaštupanja.

- <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/reachingout.htm>

MOR (2011), *Učini to: elektronski priručnik za poslodavačke organizacije*

Ovaj elektronski instrument koji se koristi od 2008. godine dizajniran je sa ciljem jačanja kapaciteta poslodavačkih organizacija da se uključe u pitanja kao što su zapošljavanje mladih, a posebno u zemljama u razvoju i tranziciji. Poglavlja obuhvataju zapošljavanje mladih i MOR, prakse u kreiranju politika i zastupanju, razvoj veština i obuku, samozapošljavanje i preduzetništvo.

- http://www.ilo.org/employment/units/rural-development/WCMS_161121/lang--en/index.htm

MOR (2011), *Efektivna poslodavačka organizacija*

Ovo je serija praktičnih modula za uspostavljanje i upravljanje poslodavačkim organizacijama na strateški i efektivan način. Moduli se odnose na upravljanje, komunikaciju, strategiju, prihode i zastupanje.

- http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/services_guide57_en.pdf

MOR (2013) *Odgovor na izazove nesigurnog rada: pitanja za sindikate*

Ovo izdanje daje pregled odgovora sindikalnih organizacija širom sveta na problem nesigurnog rada, kao i savete sindikatima o načinima za prevazilaženje ovog fenomena.

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_216282.pdf

MOR (2014), *Povoljno okruženje za održiva preduzeća*

Ovo je priručnik za poslodavačke organizacije i druge poslovne organizacije zasnovane na članstvu za procenu okruženja u kojem preduzeća posluju i razvijaju se. Dizajniran je kao vodič i podrška poslodavačkim organizacijama u njihovim naporima da bolje razumeju okruženje i osnaže svoj doprinos reformama kroz zastupanje i dijalog. Zasniva se na 17 stubova ambijenta za održiva preduzeća: mir i politička stabilnost, dobra vladavina, socijalni dijalog, poštovanje ljudskih prava i radnih standarda, preduzetnička kultura, makroekonomska politika, trgovina, zakonski okvir, vladavina prava i imovinska prava, konkurentnost, pristup finansijskim uslugama, fizička infrastruktura, informacione i komunikacione tehnologije, obrazovanje i obuka, socijalna pravda i socijalna inkluzija, socijalna zaštita, i odgovoran odnos prema životnoj sredini.

- <http://eese-toolkit.itle.org/>

MOR (2015), *Edukacija za jake sindikate*

Ovaj priručnik ističe značaj obuke edukatora i fokusira se na obrazovanje sindikalnih edukatora kako bi implementirali aktivnosti bazirane na principima solidarnosti i kolektivizma. On prepoznaje činjenicu da edukacija predstavlja najvažniji deo strategije i akcionih planova sindikata jer pospešuje uključivanje i jača samopouzdanje radnika važnih za sindikat, posebno u oblasti pregovaranja, reprezentativnosti i vođenja kampanja.

- http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_382787/lang--en/index.htm

MOR (2015), *Nacionalne politike zapošljavanja: Vodič za sindikalne organizacije*

Ovaj dokument pruža uvid radnicima i njihovim predstavnicima u proces razvoja politika zapošljavanja, uključujući mehanizme za dijalog, ciklus politika, analizu indikatora tržišta rada, makroekonomske politike, neformalnu ekonomiju, institucije tržišta rada i socijalnu zaštitu. Važno je štivo jer omogućava sindikatima efikasno uključivanje u kreiranje nacionalnih politika zapošljavanja.

- http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_334890/lang--en/index.htm

ITC-ACTRAV, *Trening programi za sindikalne organizacije*

Ovo je najveći međunarodni program obuke o radnim odnosima koji pruža mogućnosti za obuku liderima, starijim aktivistima i tehničkom personalu zaposlenom u sindikalnim organizacijama. Dostupni su različiti kursevi — međunarodni radni standardi, razvoj i ublažavanje posledica siromaštva, rodna ravnopravnost, kolektivno pregovaranje, bezbednost i zdravlje na radu, socijalni dijalog itd. Takođe, postoje i mogućnosti stipendiranja za polaznike kurseva.

- <http://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/workers-activities>

Promovisanje mogućnosti za dostojanstveni rad za mlade Rome, Aškalije i Egipćane na Kosovu



International
Labour
Organization

1 UVOD

2 PRAVNI INSTRUMENTI I PRISTUPI

3 SOCIJALNA SIGURNOST I DOSTOJANSTVENI RAD

4 RAZVOJ VEŠTINA I TRANZICIJA OD ŠKOLE DO POSLA

5 AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA I SERVISI ZA ZAPOSŁJAVANJE

6 PROMOCIJA PREDUZETNIŠTVA I ZELENA EKONOMIJA

7 SOCIJALNI PARTNERI I SOCIJALNI DIJALOG O ZAPOSŁJAVANJU MLADIH ROMA

Tim za tehničku podršku dostojanstvenom
radu i Kancelarija za Centralnu i Istočnu Evropu